

Universidad San Francisco de Quito USFQ

Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas

**Embajada Dragón: Campaña Publicitaria para fortalecer la
conexión entre los estudiantes de la Universidad San Francisco de
Quito y el Espíritu Dragón.**

Isabel María Borja Espinosa

Eduardo Antonio Velasco Angueta

Carrera de Publicidad

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para
la obtención del título de Licenciados en Publicidad

Quito, 20 de diciembre de 2024

Universidad San Francisco de Quito USFQ

Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

**Embajada Dragón: Campaña Publicitaria para fortalecer la conexión entre los
estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito y el Espíritu Dragón.**

Isabel María Borja Espinosa

Eduardo Antonio Velasco Angueta

Nombre del profesor, Título académico

Juan Pablo Gallegos, M.SC

Quito, 20 de diciembre de 2024

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Isabel María Borja Espinosa
Código: 00322491
Cédula de identidad: 1722310206
Lugar y fecha: Quito, 20 de diciembre de 2024

Nombres y apellidos: Eduardo Antonio Velasco Angueta
Código: 00320461
Cédula de identidad: 1721516670
Lugar y fecha: Quito, 20 de diciembre de 2024

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

RESUMEN

La presente tesis aborda la desconexión entre los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) y su cultura organizacional, en particular con el "Espíritu Dragón", que representa los valores fundamentales de la universidad. A través de una investigación mixta que incluye encuestas y grupos focales con estudiantes, se analiza su percepción y experiencia respecto al Espíritu Dragón y la cultura institucional.

Los resultados obtenidos revelan una falta de identificación de los estudiantes con los valores institucionales, lo que se atribuye a varios factores, como el liderazgo y la comunicación de la universidad. En base a estos hallazgos, se propone una campaña publicitaria denominada "Embajada Dragón", cuyo objetivo es fortalecer la conexión entre los estudiantes y la universidad. La campaña incluye un programa de embajadores dentro de la comunidad universitaria, con los decanos como figuras clave para representar y difundir los valores institucionales.

La campaña se desarrolla en dos etapas: en la primera, se lleva a cabo una capacitación dirigida a los decanos basada en el "Manual del Dragón", el cual recoge de forma creativa los resultados de la investigación. En la segunda etapa, se pone en marcha "el puente de conexión" con los estudiantes, utilizando medios como posters y redes sociales para acercar los valores universitarios a los estudiantes de manera efectiva.

Las conclusiones resaltan la necesidad de un enfoque más cercano y humano en la comunicación institucional, con el fin de lograr que los estudiantes se sientan parte activa de la comunidad universitaria. Asimismo, se destacan las implicaciones de este trabajo para la creación de nuevas estrategias de comunicación institucional y el fortalecimiento de la identidad cultural de la universidad.

Palabras clave: Espíritu Dragón, Cultura Organizacional, Identidad Institucional, Comunicación Universitaria, Desconexión estudiantil.

ABSTRACT

This thesis addresses the disconnection between students at the Universidad San Francisco de Quito (USFQ) and its organizational culture, particularly with the "Espíritu Dragón", which represents the university's core values. Through a mixed-methods research approach that includes surveys and focus groups with students, the perception and experience of the Espíritu Dragón and the institutional culture are analyzed.

The results reveal a lack of identification among students with the institutional values, which is attributed to various factors, such as the leadership and communication strategies of the university. Based on these findings, a marketing campaign titled "Embajada Dragón" is proposed, with the goal of strengthening the connection between students and the university.

The campaign includes an ambassador program within the university community, with deans serving as key figures to represent and disseminate the institutional values.

The campaign is developed in two stages: the first stage involves training for the deans based on the "Manual del Dragón," which creatively incorporates the research findings. In the second stage, the "bridge of connection" with students is launched, using media such as posters and social media to effectively bring the university's values closer to students.

The conclusions highlight the need for a more personal and human approach in institutional communication, aiming to make students feel like active participants in the university community. Additionally, the implications of this work for the creation of new institutional communication strategies and the strengthening of the university's cultural identity are emphasized.

Key Words: Espíritu Dragón, Organizational Culture, Institutional Identity, University Communication, Student Disconnection.

TABLA DE CONTENIDO

<i>1.</i>	<i>INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>10</i>
-----------	--------------------------	-----------

1.1.	Preámbulo.....	10
1.2.	Identificación del problema.....	11
1.3.	Justificación.....	12
1.4.	Objetivo de la investigación.....	12
1.4.1.	Objetivos Generales	12
1.4.2.	Objetivos Específicos.....	13
1.5.	Preguntas de investigación	13
1.6.	Viabilidad del proyecto	13
2.	<i>MARCO TEÓRICO</i>	15
2.1.	Cultura Organizacional	15
2.2.	Espíritu Dragón	17
2.3.	Curriculum oculto	18
2.4.	Benchmarking	18
2.5.	Marco de investigación	20
2.5.1.	Metodologías de Investigación	20
2.5.2.	Error	21
2.5.3.	Método Denison.....	21
3.	<i>METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN</i>	23
3.1.	Diseño de Investigación	23
3.2.	Estudio cuantitativo.....	23
3.2.1.	Encuestas.....	24
3.2.2.	Encuesta Cultura Organizacional.....	25
3.2.3.	Recopilación de datos	28
3.2.4.	Resultados Cuantitativos Generales.....	35
3.3.	Estudio cualitativo.....	36
3.3.1.	Uso del Focus Group en un Entorno Estudiantil.....	37
3.3.2.	Focus Group Uno	38
3.3.2.1.	Recopilación de Datos Primer Focus Group	41
3.3.3.	Focus Group Dos.....	44
3.3.3.1.	Recopilación de Datos Segundo Focus Group	46
3.4.	Resultados de la investigación	48
3.5.	Brief creativo.....	49
3.5.1.	Antecedentes	49

3.5.2.	Target	49
3.5.3.	Problema del Target	50
3.5.4.	Insight.....	50
3.5.5.	Solución.....	50
3.5.6.	Mensaje Clave.....	50
3.5.7.	Idea Creativa	51
4.	<i>PROPUESTA CREATIVA</i>	53
4.1.	Identidad de Marca.....	53
4.2.	Estilo Gráfico	53
4.2.1.	Paleta de Colores.....	54
4.2.2.	Tipografía.....	55
4.2.3.	Piezas Gráficas	56
4.3.	Fases	56
4.3.1.	Manual Dragón:	57
4.3.2.	Embajada del Dragón:.....	58
4.3.3.	Planificación de Medios.....	59
4.3.4.	Futuro de la Campaña:	59
5.	<i>CONCLUSIONES</i>	62
	<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	65
	<i>ANEXOS</i>	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿A qué colegio perteneces?	29
Figura 2: ¿En qué año entraste a la USFQ	29
Figura 3: Resultados Pilar Valores Compartidos	30
Figura 4: Resultado Pilar Normas	31
Figura 5: Resultados Pilar Comunicación.....	32
Figura 6: Resultados Pilar Liderazgo.....	33
Figura 7: Resultados Compromiso y Motivación	33
Figura 8: Resultados Pilar Identidad y Propósito	34
Figura 9: Resultados Gráficos del estudio sobre los pilares evaluados en la encuesta.....	35
Figura 10: Logo de "La Embajada Dragón" en todas sus variaciones.....	54
Figura 11: Paleta de Color Utilizado para la Campaña "La Embajada Dragón"	55
Figura 12: Tipografía Utilizada en la Campaña "La Embajada Dragón"	56
Figura 13: Portada de "El Manual Del Dragón"	57
Figura 14: Carrusel con Artes finales de la Campaña "La Embajada Dragón"	58
Figura 15: Exposición de Posters en el Campus "Santiago Gangotena"	59
Figura 16: Condecoraciones de la Campaña "La Embajada Dragón"	60
Figura 17: "El Pasaporte Dragón"	61

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Preámbulo

La Universidad San Francisco de Quito (USFQ), fundada en 1988 en Quito, Ecuador, surgió como una institución educativa privada con una visión innovadora, centrada en ofrecer una formación de excelencia bajo los principios de una educación en artes liberales. Esta universidad fue el fruto del esfuerzo conjunto de un grupo de académicos, empresarios y visionarios ecuatorianos que buscaron desafiar el modelo tradicional de educación superior en el país, proponiendo un enfoque radicalmente distinto al prevalente.

Desde sus inicios, la USFQ se destacó por su propuesta académica disruptiva, que no solo reconfiguró el sistema educativo ecuatoriano, sino que también redefinió la cultura organizacional en el ámbito universitario. Esta cultura ha sido construida en torno a un conjunto de valores y atributos representados por el "Espíritu Dragón". Este concepto, que encarna los cuatro pilares de la universidad —bondad, verdad, belleza y libertad—, refleja un enfoque de enseñanza horizontal y colaborativo, en el cual estudiantes y profesores se sitúan en un mismo nivel. Aquí, el conocimiento no es impuesto de forma jerárquica, sino que se construye a través del diálogo y el intercambio de ideas entre ambas partes, fomentando un aprendizaje mutuo.

Este enfoque educativo representó, y aún representa, una innovación en el sistema educativo ecuatoriano, que tradicionalmente se caracterizaba por su unidireccionalidad, donde el profesor era el único emisor de conocimiento y el estudiante un receptor pasivo. La USFQ rompió con este paradigma, consolidando su identidad como una institución pionera, con un "Espíritu Dragón" que busca crear nuevas tendencias en lugar de seguir las ya establecidas. El "Espíritu Dragón" trasciende la formación académica convencional; es lo que añade un valor único a la vida universitaria de los estudiantes de la USFQ, preparándolos para destacar en su futuro profesional. Es aquello que fomenta el criterio, la experiencia, y las conexiones significativas que van más allá de las aulas, formando no solo profesionales competentes, sino

también seres humanos integrales. Este espíritu se forja en iniciativas como los clubes estudiantiles, programas de intercambio, clases de colegio general, tradiciones y celebraciones temáticas que promueven la libertad y la creatividad, creando una comunidad vibrante y dinámica que enriquece la vida universitaria.

1.2. Identificación del problema

En sus primeros años, la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) se caracterizaba por una comunidad pequeña y unida, donde la interacción cercana y constante entre estudiantes y profesores mantenía viva su cultura organizacional única, el "Espíritu Dragón". Este enfoque fomentaba una relación horizontal y un proceso de aprendizaje mutuo. Este crecimiento, sumado a la pandemia y la virtualidad, ha debilitado la conexión y cercanía que caracterizaban a la comunidad lo que ha afectado la esencia de la cultura organizacional.

En nuestra experiencia personal y en la de otros estudiantes a nuestro alrededor, hemos percibido que, desde el momento en que ingresamos a la universidad hasta el día de hoy, la conexión con el "Espíritu Dragón" se ha debilitado significativamente. Este distanciamiento no solo afecta el sentido de pertenencia, sino que también ha llevado a muchos estudiantes a enfocarse exclusivamente en lo académico, dejando de lado las oportunidades extracurriculares que son pilares fundamentales del modelo educativo de las artes liberales y del "currículum oculto". Este último constituye un componente esencial del valor diferenciador de la USFQ, ya que enriquece la experiencia estudiantil al ofrecer habilidades y aprendizajes que trascienden el aula, fomentando un desarrollo personal y profesional integral.

La falta de conexión con este enfoque integral no solo limita el desarrollo personal de los estudiantes, sino que también afecta la capacidad de la USFQ para cumplir con su propuesta de valor: formar individuos creativos, críticos y completos que encarnen los valores de libertad, belleza, bondad y verdad. Si los estudiantes no logran integrarse plenamente en esta filosofía, la universidad corre el riesgo de perder su capacidad de diferenciarse como una institución que

ofrece una educación holística y personalizada. Por tanto, es necesario identificar e implementar estrategias que fortalezcan esta integración y preserven la esencia del "Espíritu Dragón".

1.3. Justificación

Identificar y potenciar los factores de interés (y desinterés) de los estudiantes de la USFQ para fortalecer su conexión con la cultura organizacional no solo reducirá la brecha entre la institución y sus estudiantes, sino que también contribuirá a consolidar un sentido de pertenencia más profundo entre todos los miembros de la comunidad, tanto internos como externos.

Al tener una comprensión clara y compartida de los elementos que conectan con esta comunidad, se fomentará una integración más efectiva y un orgullo más arraigado, que, a su vez, impulsará el compromiso y la cohesión entre estudiantes, profesores, coordinadores, decanos y egresados.

De esta manera, se invitará a las nuevas generaciones a generar una conexión con los pilares fundamentales de la cultura organizacional, como lo son las Artes Liberales y el Espíritu Dragón, asegurando así la continuidad y el enriquecimiento del legado con el que la institución nació, como una **identidad única, relevante y atemporal**.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivos Generales

Comprender las causas de la desconexión de los estudiantes con el "Espíritu Dragón" y desarrollar soluciones que fomenten nuevas vías de conexión con la cultura organizacional institucional.

1.4.2. Objetivos Específicos

- **Identificar** las percepciones, sentimientos y experiencias de los estudiantes de la USFQ respecto al "Espíritu Dragón" y a la cultura organizacional.
- **Analizar** los elementos clave de la cultura organizacional de la USFQ que han perdido relevancia o no son percibidos como significativos por los estudiantes.
- **Proponer** una estrategia de comunicación y una campaña publicitaria que, basada en los hallazgos, conecte con los estudiantes desde su perspectiva, promoviendo una cultura organizacional más conectada con la esencia de lo que es ser dragón.

1.5. Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las causas de la desconexión de los estudiantes con el "Espíritu Dragón" y cómo se pueden desarrollar soluciones que generen nuevas vías de conexión con la cultura organizacional de la institución?
2. ¿Cuáles son las percepciones, sentimientos y experiencias de los estudiantes de la USFQ respecto al "Espíritu Dragón" y la cultura organizacional?
3. ¿Qué elementos de la cultura organizacional de la USFQ han perdido relevancia para los estudiantes y cómo impactan en su desconexión?
4. ¿Cómo se puede diseñar una estrategia de comunicación y una campaña publicitaria que, basada en los hallazgos, conecte con los estudiantes desde su perspectiva y promueva una cultura organizacional más conectada con la esencia de ser Dragón?

1.6. Viabilidad del proyecto

La viabilidad del proyecto está ligado a muchos factores externos que, en su mayoría, pueden estar bajo nuestro control.

- **Tiempo:** El proyecto debe desarrollarse hasta el 12 de diciembre. Este es el factor de viabilidad que podría ser determinante para la realización del proyecto, sin embargo, una buena administración de este recurso es suficiente para que el proyecto se lleve a cabo.
- **Recurso Humano:** Contamos con el apoyo de los mejores activos de la Universidad: Santiago José Gangotena: Decano de Artes Liberales, María Dolores Hidrobo: Coordinadora Académica del Decanato de Artes Liberales y Santiago Castellanos: Decano del Colegio de Comunicación y Arte. Además de varios otros colaboradores que están abiertos y dispuestos a brindarnos su apoyo.

2. MARCO TEÓRICO

Este capítulo aborda los conceptos clave que sustentan el marco teórico en relación con la investigación sobre los factores de conexión entre los estudiantes de la USFQ y su cultura organizacional. Se exploran temas fundamentales como la cultura organizacional y su impacto en las instituciones educativas, seguido de la identidad comunicacional, que juega un papel esencial en la forma en que los valores de la organización se transmiten a sus miembros. Se profundiza en el concepto del Espíritu Dragón, una representación simbólica de los valores centrales de la universidad, y su vinculación con el currículum escondido, el cual representa las experiencias extracurriculares que complementan la formación académica.

Además, se destaca la clase "Ser Dragón" como una herramienta clave para inculcar estos valores en la comunidad estudiantil desde el inicio de la formación en la institución. Finalmente, se introduce un benchmarking, comparando prácticas exitosas de otras instituciones educativas que han logrado consolidar una fuerte cultura organizacional, con el objetivo de adaptar estas estrategias a la realidad de la USFQ.

2.1. Cultura Organizacional

La cultura organizacional de una institución se entiende como el *conjunto de normas, valores, creencias y comportamientos que comparten sus miembros* (Robbins, 2013). Este marco está fundamentado en prácticas diarias y tradiciones que guían las interacciones de la institución a lo largo del tiempo, influenciadas por *factores como la historia de la institución o el liderazgo* (Grecco, 2018).

A pesar de que la cultura organizacional es estable y está arraigada en prácticas comunes, también debe ser dinámica y evolucionar con el tiempo. Las empresas que se ajustan a las demandas del mercado logran generar ventajas competitivas, mientras que aquellas que

no lo hacen enfrentan el riesgo de desaparecer. El cambio de esta cultura resulta esencial para la supervivencia a nivel organización. (Delgado, 2016).

Para adaptar la cultura organizacional de la USFQ a los tiempos actuales, es fundamental basarse en pilares teóricos que proporcionen un esquema sólido sobre el cual desarrollar la investigación. Robbins plantea fundamentos sólidos en su libro *Comportamiento organizacional* (2013) en los que afirma los elementos fundamentales que sustentan la identidad, valores y comportamientos dentro de una organización:

1. **Valores compartidos:** Constituyen los principios centrales que orientan la conducta organizacional, determinando prioridades y guiando la toma de decisiones.
2. **Normas:** Son directrices implícitas que regulan el comportamiento de los empleados, estableciendo lo socialmente aceptable dentro de la organización.
3. **Rituales y prácticas:** Los rituales refuerzan los valores organizacionales a través de ceremonias, mientras que las prácticas consisten en acciones recurrentes que sostienen la cultura diaria.
4. **Comunicación:** Un flujo de información abierto, transparente y coherente es esencial para consolidar una cultura organizacional robusta.
5. **Liderazgo:** Los líderes son responsables de moldear y sostener la cultura organizacional a través de sus decisiones y comportamientos ejemplares.
6. **Compromiso y motivación:** Un entorno que impulsa el compromiso y la motivación de los empleados alinea sus esfuerzos con los objetivos organizacionales.
7. **Identidad y propósito:** La definición clara de la misión y visión fomenta un sentido de pertenencia y unifica a los empleados en torno a un objetivo común.

Son en base a estos pilares los cuales podemos fundamentar una estructura modular de una cultura organizacional, y será en base a esta identificación la cual este estudio será realizado.

2.2. Espíritu Dragón

Dentro de la institución existe cierta terminología propia de la cultura organizacional de la misma. Un término que ha trascendido por generaciones en esta cultura es el “Espíritu Dragón”. La palabra *Espíritu* en este contexto hace referencia a la “esencia” de pertenecer a esta comunidad; y el *dragón* es la simbología propuesta por Santiago Gangotena Gonzales (2020), quien relata el origen de esta simbología:

ALREDEDOR DEL 2011 DIBUJO EL DRAGÓN Y AUMENTO AL ESCUDO DOS DRAGONES EN LOS COSTADOS DEL ESCUDO ORIGINAL. YA QUE 1988 ES EL AÑO DEL DRAGÓN EN LA TRADICIÓN CHINA, LO USO COMO IMAGEN DE FUERZA E INTELIGENCIA DE LA FILOSOFÍA DE LOS QUE HACEMOS LA COMUNIDAD SAN FRANCISCO. (SANTIAGO GANGOTENA, 2020).

Tanto el término "Dragón" como su representación gráfica han marcado profundamente la identidad de la comunidad universitaria. Estos dos elementos no solo representan los valores compartidos de la institución, sino que también son parte de su historia y de cómo la universidad es percibida externamente.

El "Espíritu Dragón" encapsula los valores fundamentales de la USFQ, que están basados en las artes liberales y las virtudes clásicas de bondad, verdad, belleza y libertad, inspiradas en la filosofía platónica y socrática. El dragón simboliza la fuerza, inteligencia y

pasión por el conocimiento, características que la universidad promueve entre sus estudiantes. Este símbolo no solo inspira a la comunidad universitaria a buscar la excelencia académica, sino que también impulsa una formación integral orientada hacia la reflexión crítica, la ética y el bienestar social.

El "Espíritu Dragón" también fomenta relaciones académicas horizontales, eliminando jerarquías rígidas y promoviendo una cultura de aprendizaje mutuo entre estudiantes y docentes. Además, anima a los estudiantes a convertirse en agentes de cambio social, apoyados en una educación interdisciplinaria que valora la diversidad de pensamiento y la curiosidad intelectual, conectando así el "currículum oculto" con las experiencias extracurriculares que refuerzan la identidad comunicacional y cultural de la USFQ. (Buenaño Noboa & Valencia Riaño, 2024)

2.3. Curriculum oculto

El término "Curriculum Oculto" fue acuñado en los inicios de la institución, y este término fue la manera de representar "*la parte que no se ve del Curriculum*" (Santiago José Gangotena, 2024). La filosofía de la institución partió desde una corriente anti-sistemática, y por ende, este término guarda referencia precisa a lo que se buscaba en su momento: **proporcionar algo más que solo educación.** Y si bien, este término resulta innegable en el estudio de la cultura de la institución, este ha perdido su fuerza apelativa en la comunidad, y hoy en día permanece vivo solo en el personal que ha estado desde el inicio de la historia de la institución, más no en las nuevas generaciones que han sido parte de ella.

2.4. Benchmarking

En Ecuador, diversas instituciones de educación superior han comenzado a enfatizar la importancia de una cultura organizacional sólida para mejorar la integración y sentido de comunidad interna. Un ejemplo de esto es la Universidad de Guayaquil, que ha implementado

estudios sobre su cultura organizacional utilizando herramientas como el "Cuestionario de Denison" para evaluar aspectos clave como la adaptabilidad, consistencia, misión y participación de su comunidad universitaria.

Este enfoque refleja un interés creciente por parte de las universidades en crear entornos que no solo promuevan el desarrollo académico, sino también la integración de estudiantes, docentes y personal administrativo. La investigación realizada en la Universidad de Guayaquil ha permitido identificar fortalezas en la adaptabilidad y misión institucional, además de áreas que requieren mejoras en términos de consistencia y cohesión interna (Coca et al., 2022). Estos esfuerzos demuestran cómo las universidades ecuatorianas están tomando medidas proactivas para fortalecer su cultura organizacional, un aspecto que también es fundamental para la Universidad San Francisco de Quito, con su "Espíritu Dragón", en su búsqueda de consolidar un sentido de pertenencia y participación entre sus estudiantes.

De igual manera, otro marco de referencia al hablar sobre identidad comunicacional o cultura organizacional es el estudio de Pujol-Cols y Foutel (2018), el cual examina la interrelación entre cultura, identidad e imagen organizacional dentro de las universidades, destacando su impacto en la toma de decisiones estratégicas y la unidad de la comunidad académica. Centrado en universidades argentinas como la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires y la Universidad Nacional de Mar del Plata, el estudio propone una metodología que integra técnicas cualitativas y cuantitativas, como entrevistas, grupos focales y revisión documental, para analizar cómo estos elementos se conectan y moldean la percepción de los miembros de la institución. Asimismo, destaca la relevancia de una imagen organizacional coherente, alineada con los valores y la identidad institucional, que fomente una mayor conexión y sentido de pertenencia tanto entre los actores internos como externos. Este enfoque resulta útil para entender cómo una universidad puede gestionar su cultura organizacional de manera efectiva, fortaleciendo el compromiso de su comunidad y proyectando sus valores de forma clara y consistente.

2.5. Marco de investigación

El estudio de la cultura organizacional es fundamental para entender cómo se estructuran las dinámicas internas de una institución, en este caso, la Universidad San Francisco de Quito (USFQ). La investigación de mercados proporciona herramientas que permiten analizar comportamientos, actitudes y percepciones de los estudiantes, contribuyendo así a identificar los factores que influyen en su participación y pertenencia dentro de la comunidad universitaria.

Este marco teórico se sustenta en la obra de Naresh K. Malhotra (*Investigación de Mercados*, 2008), y explora diversas metodologías de investigación aplicables, tipos de errores a los que se enfrenta el investigador, la definición del público objetivo y los módulos que permiten evaluar la cultura organizacional.

2.5.1. Metodologías de Investigación

Las metodologías de investigación de mercados proveen los mecanismos adecuados para recolectar y analizar datos sobre el comportamiento de los estudiantes dentro de la USFQ. Según Malhotra (2008), los métodos cualitativos y cuantitativos juegan un rol crucial en la comprensión de los factores subyacentes que configuran la cultura organizacional.

En particular, la investigación cualitativa, a través de entrevistas y grupos focales, es eficaz para explorar las percepciones subjetivas y los valores compartidos por los miembros de una organización, mientras que la investigación cuantitativa, mediante encuestas estructuradas y la observación directa, permite cuantificar estas percepciones y generalizarlas a toda la población estudiada. Estos enfoques se complementan para ofrecer una visión holística de la cultura dentro de la universidad, alineándose con los principios descritos por Malhotra (2008, p. 141-143).

2.5.2. Error

El concepto de error en la investigación es una preocupación central en el análisis de datos. Malhotra (2008) distingue entre el error de muestreo, que surge de la variabilidad inherente a la selección de una muestra en lugar de estudiar a toda la población, y el error no atribuible al muestreo, que incluye errores en la recolección o procesamiento de datos. En un estudio de la cultura organizacional, estos errores pueden afectar la validez y confiabilidad de los resultados.

2.5.3. Método Denison

El uso del método Denison para evaluar la cultura organizacional proporciona una herramienta de investigación reconocida mundialmente, que permite obtener un análisis profundo y estructurado de la cultura en las organizaciones. Este enfoque se basa en cuatro pilares clave: Misión, Consistencia, Adaptabilidad e Implicación, que ayudan a medir y comprender cómo los valores y comportamientos dentro de una organización influyen en su desempeño.

Una ventaja clave del método Denison es que está respaldado por una amplia base de datos de referencia, lo que facilita la comparación objetiva con otras organizaciones. Esto lo convierte en una opción confiable para evaluar con precisión el estado actual y el potencial de mejora en la cultura organizacional.

Históricamente, la investigación sobre cultura organizacional ha sido diversa y fragmentada, con múltiples enfoques teóricos y prácticos. La relevancia del método Denison radica en su capacidad para unificar distintas dimensiones culturales bajo un marco integrador y accesible, lo que representa un avance significativo en la precisión de los estudios organizacionales. A diferencia de métodos anteriores que podían ser subjetivos o difíciles de

replicar, Denison ofrece una estructura cuantitativa clara y validada, que aumenta la precisión de los resultados. Los modelos subyacentes han sido desarrollados y perfeccionados a lo largo de décadas de investigación, lo que asegura que las mediciones sean precisas, fiables y capaces de reflejar las complejidades del entorno organizacional en constante cambio.

Sin embargo, aunque el método Denison es efectivo, está principalmente enfocado en la perspectiva de crecimiento profesional dentro de una empresa y en un puesto de trabajo, lo que puede no alinearse del todo con nuestro objetivo de fortalecer la conexión de los estudiantes de la USFQ con la cultura organizacional de la institución. Para adaptarlo a nuestro contexto, consideramos que la mejor manera es combinar la estructura del método Denison con los pilares de la cultura organizacional de Robbins, y nuestro criterio personal para ajustar las preguntas. Esto permitirá crear un enfoque que no solo mida la cultura de manera objetiva, sino que también sea relevante para el entorno estudiantil y sus dinámicas particulares.

3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de Investigación

Para llevar a cabo el análisis del proyecto, es fundamental entender a fondo la relación entre los estudiantes de la USFQ y el “Espíritu Dragón”, explorando los pilares clave de la cultura organizacional (Valores compartidos, Normas, Rituales y Prácticas, Comunicación, Liderazgo, Compromiso, Motivación, Identidad y Propósito) que influyen en esta conexión. A través de la investigación, se podrán identificar los sentimientos y percepciones que los estudiantes tienen sobre cada uno de estos pilares aplicados a la universidad, lo que permitirá determinar áreas clave de intervención y mejora. La recopilación de esta información será esencial para formular recomendaciones a los coordinadores de carrera y directivos, orientadas a fortalecer la cultura organizacional y mejorar la experiencia estudiantil en la USFQ. El problema se centra en la desconexión de los estudiantes con la cultura institucional debido al crecimiento y la despersonalización que este ha traído, siendo el objetivo reconectar a los estudiantes con una cultura que refleje sus verdaderos intereses. Para lograr esto, se ha propuesto una metodología mixta: en primer lugar, un estudio cuantitativo basado en la encuesta de Denison, adaptada a la USFQ, con una muestra de 120 estudiantes, garantizando una visión representativa de las percepciones sobre los pilares de la cultura organizacional. En segundo lugar, un estudio cualitativo que incluye dos grupos focales para profundizar en los resultados de la encuesta. De esta manera garantizamos tanto cantidad como calidad de las respuestas obtenidas, brindando así una comprensión completa y detallada de las inquietudes y expectativas de los estudiantes.

3.2. Estudio cuantitativo

Para abordar con precisión el análisis del público objetivo, se ha optado por un enfoque cuantitativo, el cual permite estructurar datos numéricos en patrones y tendencias claras

mediante metodologías estandarizadas. Este enfoque se fundamenta en herramientas como encuestas estructuradas, donde las preguntas cerradas garantizan la comparabilidad de respuestas, mientras que las preguntas abiertas, aunque más limitadas, aportan una capa de contexto cualitativo que enriquece el análisis sin desviar su carácter sistemático.

La representatividad de la muestra es un componente crítico, ya que asegura la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. La muestra debe ser diseñada considerando proporciones demográficas clave y criterios estadísticos como el tamaño poblacional y la heterogeneidad. Esto no solo reduce el margen de error, sino que fortalece la posibilidad de extrapolar los hallazgos a un universo más amplio, permitiendo inferencias confiables sobre la población objetivo.

Aunque el enfoque cuantitativo sobresale en su capacidad para manejar grandes volúmenes de datos y proporcionar conclusiones generalizables, su estructura rígida puede limitar la exploración de dinámicas individuales y subjetivas. Para mitigar este desafío, es posible complementar la investigación con análisis posteriores que profundicen en aspectos cualitativos, logrando así un equilibrio entre amplitud y profundidad que enriquezca la comprensión del fenómeno estudiado.

3.2.1. Encuestas

Las encuestas son herramientas fundamentales dentro del enfoque cuantitativo de investigación, al permitir la recolección estructurada de datos que reflejan patrones y tendencias dentro de una población específica. Este método no solo ofrece un medio para analizar variables mediante resultados numéricos, sino que además posibilita establecer relaciones estadísticas entre ellas, lo que amplía significativamente el alcance de las conclusiones derivadas. Su uso transversal en disciplinas como la sociología, el marketing y la educación resalta su versatilidad, ya que brinda una base empírica robusta para evaluar comportamientos y percepciones, adaptándose a distintos contextos y objetivos investigativos.

En este estudio, la implementación de la encuesta a través de la plataforma digital Qualtrics marcó un avance en la optimización del proceso investigativo. Este enfoque permitió no solo una mayor accesibilidad para los participantes, sino también una gestión eficiente de los datos gracias a herramientas integradas de análisis y visualización. Los resultados obtenidos fueron procesados mediante representaciones gráficas precisas, las cuales aportaron claridad a las tendencias identificadas. Adicionalmente, el análisis de preguntas abiertas mediante métodos mixtos de codificación cualitativa e inferencia cuantitativa enriqueció la profundidad de los hallazgos, permitiendo identificar matices que de otro modo podrían haber pasado desapercibidos.

Para garantizar la representatividad del estudio, se diseñó un muestreo probabilístico basado en los parámetros poblacionales de estudiantes universitarios de 18 a 24 años, proporcionados por la Universidad San Francisco de Quito. Este diseño consideró no solo la distribución equitativa de las carreras y niveles académicos, sino también factores como la diversidad de intereses y hábitos digitales dentro de este segmento, asegurando que el estudio reflejara fielmente las dinámicas de la población objetivo. Esta metodología refuerza la validez externa de los resultados, destacando la importancia de ajustar los instrumentos y métodos de recolección a las características contextuales de la población analizada.

Para finalizar, el cuestionario Denison mostraba una base de alternativas en la escala de Likert. Por lo cual se les brindaría a los entrevistados una pregunta y calificarán del 1-5 en su acuerdo o desacuerdo sobre la pregunta que se les plantea anteriormente; de acuerdo a los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

3.2.2. Encuesta Cultura Organizacional

INSTRUCCIONES DE LLENADO: Lea cuidadosamente cada cuestionamiento califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Información del estudiante					
Colegio al que perteneces					
En qué año empezaste la Universidad					
A. Valores Compartidos	1	2	3	4	5
Los directivos de la universidad representan la verdad, bondad, belleza y libertad.					
Puedes reconocer a un dragón por cómo se desenvuelve en un grupo social.					
La verdad, bondad, libertad y belleza han marcado quien soy como persona					
Ignorar los valores esenciales de la universidad (verdad, bondad, belleza y libertad) me traerá problemas.					
B. Normas	1	2	3	4	5
Está mal que un profesor use ChatGPT pero un estudiante si puede hacerlo.					
Existen leyes <i>no escritas</i> que son respetadas y entendidas por todos los dragones.					
Puedo copiar en un examen virtual pero no un presencial.					
El Manual del Estudiante y el código de Ética rigen mi comportamiento dentro de la universidad.					
C. Rituales y prácticas	1	2	3	4	5

Las fiestas que organiza la universidad me hacen sentir más Dragón.					
Las fiestas que organiza la universidad me unen con mis compañeros.					
Todos los días que asisto a la universidad percibo la verdad, bondad, belleza y libertad en mis compañeros.					
Los estudiantes son más importantes que la universidad.					
D. Comunicación	1	2	3	4	5
Siempre me entero de todo lo que pasa en la universidad					
La universidad se comunica conmigo y me conecta con la universidad.					
Tengo toda la información necesaria para aprovechar la universidad al máximo					
Los líderes de la universidad me escuchan y entienden mis necesidades como estudiantes.					
E. Liderazgo	1	2	3	4	5
Cuando veo a los líderes de la universidad, me genera pasión por la institución					
Los líderes de la universidad tienen más Espíritu Dragón que yo.					
Confío en que los líderes de la universidad harán lo que sea mejor para mi como estudiante.					
Me siento motivado por parte de los líderes de la institución a ser mejor tanto como persona como profesional.					

F. Compromiso y motivación	1	2	3	4	5
Mis compañeros están comprometidos con conectar con el Espíritu Dragón.					
La universidad fomenta un entorno que me motiva y me entusiasma					
Me siento reconocido por la universidad por mi aporte a que la universidad sea mejor					
Me siento comprometido con conectar con el Espíritu Dragón					
G. Identidad y propósito	1	2	3	4	5
Conozco de memoria la misión y visión de la universidad					
Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia la universidad					
Considero que la identidad de la universidad está claramente definida y es reconocida tanto por mi como por mis compañeros					
Entiendo que el trabajo de los líderes de la universidad hace que la institución y el nombre de ella sea mejor reconocido.					

3.2.3. Recopilación de datos

La encuesta realizada marcó un importante pivote en la dirección de este estudio. Los resultados trajeron a la luz realidades que no se habían tomado en cuenta en el pasado, y por ende, nuevas conjeturas pudieron ser realizadas para garantizar la afirmación o exclusión de estas conjeturas con variables dependientes, o independientes, es decir, determinar

causalidad.

Es de suma importancia entender que estas conjeturas están basadas en la unión de valores, intentado crear hipótesis a demostrar. En el caso de este estudio, estas conjeturas generaron hipótesis que posteriormente se utilizarían para generar las preguntas de los grupos focales, por lo cual esta herramienta investigativa tomaría un papel de evaluador de los cimientos que este estudio propone. En este contexto, presentaremos los resultados con una lectura intuitiva de los mismos. (Consulte el Anexo A para mayor detalle de cada una de las preguntas con sus respectivos ponderados)

Figura 1

¿A qué colegio perteneces?

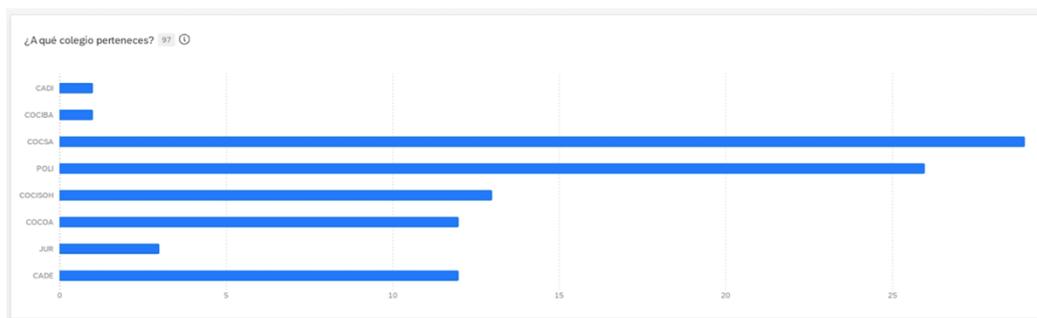


Figura 1: *¿A qué colegio perteneces?*

Figura 2

¿En qué año entraste a la USFQ?

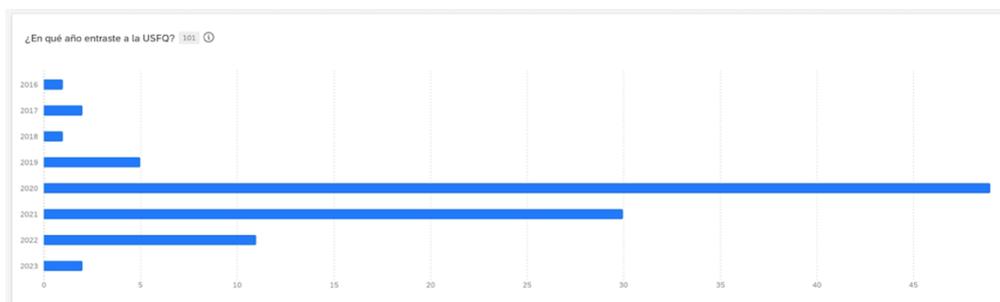


Figura 2: *¿En qué año entraste a la USFQ?*

Figura 3

Resultados Pilar Valores Compartidos

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 92 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media
Los directivos de la universidad representan la Verdad, la Bondad y la Bell...	3,36
Puedes reconocer a un dragón por cómo se desenvuelve en un grupo social.	2,98
La bondad, la libertad y la belleza han marcado quien soy como persona	3,19
Ignorar los valores esenciales de la universidad (Verdad, Belleza y Bondad)...	2,68

Figura 3: Resultados Pilar Valores Compartidos

Los estudios demuestran que el pilar de Valores Compartidos promedia valores beneficiosos a primera vista. Podemos observar que los estudiantes logran percibir en sus líderes los valores fundacionales de la institución (3,36/5). Sin embargo, les resulta relativamente complicado identificar a un Dragón solo por sus cualidades sociales (2,98/5). Resulta positivo saber que los valores fundacionales de la institución han logrado llegar íntimamente a la vida de quienes están en la universidad (3,19/5). Y para concluir, es sorprendente saber que los estudiantes perciban con pocas repercusiones el violar los valores fundacionales, pues esto podría causar la desobediencia de los mismos, y, por ende, regirse bajo normas alternas a las propuestas. (2,68/5).

Figura 4

Resultados Pilar Normas

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 89 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media
Está mal que un profesor use ChatGPT pero un estudiante si puede hacerlo.	1,09
Existen leyes no escritas que son respetadas y entendidas por todos los dra...	3,55
Puedo copiar en un examen virtual pero no un presencial.	1,37
El Manual del Estudiante y el código de Ética rigen mi comportamiento dentr...	3,62

Figura 4: Resultado Pilar Normas

El pilar de Normas dentro de los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito refleja varias cosas que podrían hacer conjeturas con otras aristas, sin embargo, es preciso analizar cada pregunta por separado. Evaluando si el razonamiento sobre las normas posee empatía en su ejecución, la primera pregunta nos refleja que existe este valor positivo en la ejecución de un juzgamiento hacia externos (1,09/5). De la misma manera, la segunda pregunta evalúa positivamente la existencia de valores no escritos, pero que toda la comunidad conoce y respeta (3,55/5). Es gratificante conocer que los estudiantes respetan las normas cuando ningún miembro de la comunidad lo está viendo, y la tercera pregunta evalúa este factor positivamente (1,37/5). Y por último, los resultados arrojan que los estudiantes son propensos a seguir las normas que están tanto en el manual del estudiante como el Código de Ética en su diario vivir, por lo que podemos asumir que el Espíritu Dragón representa mucho más allá de solo un régimen universitario, si no también un estilo de vida (3,62/5).

Figura 5

Resultados Pilar Comunicación

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 83 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media
Siempre me entero de todo lo que pasa en la universidad	2,14
La universidad se comunica conmigo y me conecta con la universidad.	2,74
Tengo toda la información necesaria para aprovechar la universidad al máxim...	2,66
Los líderes de la universidad me escuchan y entienden mis necesidades como...	2,31

Figura 5: Resultados Pilar Comunicación.

En cuanto al pilar de la comunicación, es preciso analizarlo como un eje completo. Siendo el eje con menor puntuación de todas, podemos deducir que la brecha comunicacional entre estudiantes y la institución es evidente, sobre todo reflejado en la segunda pregunta (2,74/5). Existe una brecha comunicacional y podemos sugerir que es porque el estudiante no se siente escuchado, siente poco interés sobre sus necesidades de parte de la universidad, reflejado en la cuarta pregunta (2,31/5). Esta brecha comunicacional puede surgir por varios factores, y es por ello que es preciso indagar con mayor profundidad en estudios posteriores que se realice sobre este tema.

Figura 6

Resultados Pilar Liderazgo

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 83 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media
Cuando veo a los líderes de la universidad, me genera pasión por la institu...	2,66
Los líderes de la universidad tienen más Espíritu Dragón que yo.	3,82
Confío en que los líderes de la universidad harán lo que sea mejor para mi...	2,86
Me siento motivado por parte de los líderes de la institución a ser mejor t...	2,84

Figura 6: Resultados Pilar Liderazgo

El pilar de Liderazgo es el segundo pilar con menos poder de todos. Entendiendo la escala de Likert, y que un promedio por debajo del 2,80 podría leerse como crítico, este estudio refleja que existen varias fisuras en este pilar. La percepción que tienen los estudiantes sobre sus líderes es deficiente en comparación a lo que deberían representar estos en la vida del alumno. Los factores pueden ser muchos, para efectos de esta etapa del estudio es preciso mencionar estos resultados como una lectura general: Los altos mandos de la universidad no representan liderazgo para su comunidad.

Figura 7

Resultados Pilar Compromiso y Motivación

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 83 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media
Mis compañeros están comprometidos con conectar con el Espíritu Dragón.	2,57
La universidad fomenta un entorno que me motiva y me entusiasma	3,16
Siento el reconocimiento de la universidad por mi aporte a la misma.	2,79
Me siento comprometido con conectar con el Espíritu Dragón	2,90

Figura 7: Resultados Compromiso y Motivación

El Compromiso y Motivación de los estudiantes resulta un pilar a analizar por su deficiencia. Los estudiantes no encuentran motivación desde sus más cercanos, sus

compañeros, y esto se ve reflejado en la primera pregunta (2,57/5). El entorno universitario provee motivación de cierta manera, podemos adjudicar esta cualidad al campus o a las personas que lo llenan, reflejado en el estudio en la segunda pregunta (3,16/5). Sin embargo, existe poco compromiso con conectar con el Espíritu Dragón, y podemos adjudicar este sentimiento a varios factores, pero para efectos de este estudio es importante saber que este valor es deficiente. (2,90/5)

Figura 8

Resultados Pilar Identidad y Propósito

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 82 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media
Conozco de memoria la misión y visión de la universidad	1,86
Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia la universidad	3,11
Considero que la identidad de la universidad está claramente definida y es...	3,14
Entiendo que el trabajo de los líderes de la universidad hace que la instit...	3,26

Figura 8: Resultados Pilar Identidad y Propósito

El estudio sobre el pilar de Identidad y Propósito nos habla de la oportunidad que tenemos de mejorar. Según los resultados, la universidad es percibida por los estudiantes como una institución relativamente sólida, y esto nos permite tener mayor gestión de enseñanza sobre esta comunidad, reflejada en la cuarta pregunta (3,26/5). Un valor atípico pero que para motivos de este estudio es relevante, es la falta de conocimiento sobre los valores fundacionales como teoría. Es casi inexistente este valor y hace que el propósito del estudiante se vea afectado, pues no está relacionado con la institución con su misión y visión, resultado que lo podemos ver reflejado en la primera pregunta (1,86/5).

3.2.4. Resultados Cuantitativos Generales

Por motivos de la fase de este estudio, es poco preciso dar una lectura con conjeturas de los resultados, pues este estudio utiliza el método cuantitativo para medir las bases, y con el conocimiento de estas carencias, hacer la investigación de campo en el estudio cualitativo. Sin embargo, visualizar los datos ya nos permite generar ciertas hipótesis a demostrar en fases posteriores de este mismo estudio. Como el objetivo general gira en torno a mirar excelencias y deficiencias, es preciso analizar este gráfico que se estructuró en base a los resultados obtenidos hasta el cierre de este capítulo.

Figura 9

Resultados Resultados Gráficos del estudio sobre los pilares evaluados en la encuesta



Figura 9: Resultados Gráficos del estudio sobre los pilares evaluados en la encuesta

La Figura 9 está construida en base a las medias interpretadas del estudio. Lo que nos permite analizar cada pilar como un tema a tratar diferente, es preciso analizarlo como un contexto general. Podemos notar la carencia significativa existente en pilares como lo es el

Liderazgo y la Comunicación; pilares que de momento pasarán a ser el primer objeto de investigación en la labor de campo.

Los Rituales y Prácticas se proyecta como uno de los pilares más fuertes de todos, y podemos adjudicar este resultado a la intensa labor de la universidad por cuidar que los eventos que son tradición en la universidad, como es el caso de las fiestas por motivo de cumpleaños de la universidad o La Semana de la Libertad.

Podemos rescatar que si bien, el pilar de la Identidad y Propósito se demarca con falencias, el pilar de Compromiso y Motivación nos da esperanzas que podemos contar con esto como una herramienta para su posterior aprendizaje. Esto resulta fundamental, pues si bien, el primer pilar nos habla de un desconocimiento sobre el verdadero propósito de los estudios universitarios, existe una oportunidad de mejora pues el estudiante se encuentra dispuesto a conectar con el Espíritu Dragón.

En conclusión, podemos notar la Comunicación y el Liderazgo respectivamente son los ejes en los cuales debemos centrar nuestra atención, pues existe mayor posibilidad de mejora en estos. Existe la herramienta que podemos utilizar de Compromiso y Motivación que nos refleja que los estudiantes están hábidos porque cierta información llegue a ellos. Y que si bien, ningún proceso es perfecto, el pilar de Rituales y Prácticas se encuentra solidificado como un activo insitucional que se deberían buscar mejoras mínimas, pues es muy fuerte en campo.

3.3. Estudio cualitativo

El enfoque cualitativo permite profundizar en los pensamientos y sentimientos del target acerca de cada pilar de la cultura organizacional de la USFQ, explorando en detalle su conexión con el “Espíritu Dragón”. Esta metodología facilita que los participantes, al hablar en un entorno de confianza entre estudiantes, compartan respuestas honestas y genuinas, lo cual contribuye a la aparición de nuevos insights inesperados que enriquecen la investigación. Pero hay que considerar que la participación de 5 a 6 estudiantes por grupo focal representa

una muestra limitada y podría no reflejar la opinión de la población total.

Además, la influencia de un participante podría afectar la expresión de otros, sesgando así los resultados. Con el propósito de evaluar las percepciones sobre los pilares de la cultura organizacional y proponer recomendaciones desde la perspectiva estudiantil, se realizaron dos grupos focales en la sala de neuromarketing. Este espacio casual ofrece un ambiente cómodo lo cual favorece la expresión abierta y relajada de los participantes.

A través de esta metodología, se identificaron hallazgos significativos relacionados con los pilares de la cultura organizacional de nuestra institución. Los puntos más detallados de la investigación se presentan en los Anexos. Para el primer grupo focal, el resumen de las transcripciones se encuentra en el Anexo A y la evidencia fotográfica en el Anexo B. Para el segundo grupo focal, el resumen de las transcripciones se encuentra en el Anexo C y la evidencia fotográfica en el Anexo D. De igual manera, el resumen de las respuestas de la encuesta cualitativa se encuentra en el Anexo E.

3.3.1. Uso del Focus Group en un Entorno Estudiantil

El grupo focal (focus group) es una técnica muy común en la investigación cualitativa, es utilizada en estudios de mercado que buscan concentrarse en un objeto de estudio específico a través de la interacción y el intercambio de ideas con los participantes. Esta metodología reúne a un grupo de personas seleccionadas en función de criterios relevantes para el proyecto, estos pueden ser sociodemográficos como la edad o área de estudio, las especificaciones dependen de la investigación que se lleve a cabo. La intervención es guiada por un moderador, quien facilita el diálogo y dirige la conversación de acuerdo con los objetivos de investigación que se hayan establecido (Arias & Covinos, 2021).

En el contexto de esta investigación, se han organizado dos focus groups con estudiantes de la USFQ de varias carreras, ya que representan el público objetivo de la campaña. La segmentación de los participantes permite obtener una perspectiva representativa

de los estudiantes de la universidad e investigar a profundidad sus percepciones sobre el “Espíritu Dragón”, es decir los pilares de la cultura organizacional de la USFQ. Para fomentar la comodidad y honestidad de los estudiantes en estos focus groups, el moderador fue un estudiante (Isabel María Borja). Al realizar múltiples focus groups, se puede refinar las preguntas y el enfoque en función de los hallazgos obtenidos en cada sesión, asegurando así que se capturen y profundicen los insights más relevantes. Cada sesión se realizará en la sala de neuromarketing, la cual es un ambiente cómodo y casual que fomente la participación abierta y honesta de los estudiantes, y contará con un límite de tiempo de 120 minutos para poder tener una conversación enfocada y productiva.

3.3.2. Focus Group Uno

Dinámica y preguntas de Focus Group Uno

Título de Focus Group: "Conectando con el Espíritu Dragón 1"

Duración total: 1 hora y 20 minutos

Objetivo: Generar un espacio de conversación abierto y seguro donde los estudiantes puedan reflexionar y compartir experiencias sobre la cultura organizacional de la USFQ y su impacto en sus vivencias académicas y personales. Especialmente en relación con los pilares calificados más bajos en la encuesta: Comunicación, Liderazgo, Compromiso y motivación y por último Identidad y propósito.

Estructura de la sesión:

Introducción y bienvenida (10 minutos):

- a. Presentación del moderador.
- b. Breve explicación del propósito de la dinámica: entender las percepciones de los estudiantes sobre los valores, normas, rituales y otros aspectos de la cultura de la USFQ.

c. Aclarar la confidencialidad del espacio y fomentar la honestidad en las respuestas.

Dinámica de Rompehielos - “Momentos Dragón” (10 minutos):

a. Pregunta: Cual ha sido una experiencia fuera de su malla académica que te ha hecho sentir que aprovechas tu experiencia universitaria al máximo.

b. Los estudiantes comparten brevemente sus experiencias. Esto crea un ambiente de confianza y prepara a los participantes para compartir en un nivel más profundo.

Preguntas para discusión guiada (60 minutos):

1. Comunicación:

a. ¿Sientes que la USFQ se comunica de manera efectiva con los estudiantes? ¿Qué piensas del lenguaje que utiliza la universidad te gusta?

b. En caso de responder que existen problemas de comunicación ¿Que esto sea un problema evita que aproveches la experiencia de la USFQ al máximo?

c. ¿Cómo se sienten con los administrativos y coordinadores de sus carreras? ¿Qué tal es la comunicación con ellos?

d. En caso de responder que la comunicación es deficiente ¿Cómo podría mejorar la comunicación para que sea más clara y accesible?

2. Liderazgo:

a. ¿De qué manera los líderes de la USFQ han influido en tu sentido de pertenencia hacia la universidad?

b. ¿Sienten que ellos o ustedes quieren más a la universidad? Por qué.

c. ¿Qué opinan del liderazgo de la universidad? ¿Creen que está bien o hace falta algo para mejorar tu conexión con la universidad?

3. Compromiso y motivación

a. ¿Qué acciones o iniciativas de la universidad te motivan hoy a participar más activamente en la comunidad? ¿Qué te desmotiva?

b. ¿Hay algo que crees que podría hacerse para aumentar tu compromiso con el Espíritu Dragón?

4. Identidad y propósito:

a. ¿Conocen la visión y misión de la Universidad?

b. En caso de que no conozcan mencionar misión (La USFQ busca formar individuos librepensadores, innovadores, creativos, emprendedores en el marco de las Artes Liberales y bajo sus principios fundacionales.) y visión (La USFQ busca ser una universidad de excelencia en todas sus actividades y única en el mundo dadas sus capacidades dentro de la filosofía de Artes Liberales y sus principios fundacionales.) y preguntar:
Ahora que saben eso,

c. ¿De qué manera la misión y visión de la USFQ se reflejan en tu vida académica y personal?

Cierre: Mensaje a los directivos (5 minutos):

Se pide a cada participante compartir un último breve mensaje o recomendación para los directivos de la USFQ: Si tuvieras la oportunidad de dar un mensaje a los directivos de la USFQ, ¿qué recomendación les darías para mejorar la experiencia universitaria de los estudiantes?

Conclusión (5 minutos):

Agradecimiento a todos los participantes.

Nota: Las preguntas al grupo pueden variar dependiendo del curso de la sesión. El moderador puede saltar preguntas o ahondar en nuevos insights dados por el grupo para mayor beneficio de la investigación.

3.3.2.1. Recopilación de Datos Primer Focus Group

En el primer focus group se abordaron los pilares que aparecieron más afectados en la encuesta: comunicación, liderazgo, compromiso y motivación y por último identidad y propósito, con el fin de entender la experiencia universitaria de los estudiantes proporcionando una visión detallada de sus percepciones y sugerencias para fortalecer su conexión con la universidad. (Consultar el Anexo B, 2.1., para el detalle a profundidad de las materializaciones del primer Focus Group)

En el pilar de comunicación, muchos participantes expresaron frustración con la saturación de información y la desorganización en los trámites administrativos. Mencionaron que el exceso de correos electrónicos sobre diversos temas dificulta distinguir lo importante, lo cual genera confusión. Un punto recurrente fue la crítica a la Oficina de Programas Internacionales (OPI), donde varios estudiantes comentaron que la falta de claridad y organización en los procesos de intercambio afecta significativamente su experiencia e incluso varios decidieron no irse al intercambio por el desorden de procesos.

En cuanto a los medios de comunicación preferidos, algunos estudiantes mencionaron que el correo electrónico les resulta más formal, directo y práctico, mientras que otros valoran la cercanía y accesibilidad de la comunicación por WhatsApp, un medio que ciertos colegios ya utilizan para mantener una comunicación más personalizada y confiable, sin embargo, cuando reciben mensajes por este medio le restan importancia y muchas veces no leen.

De igual manera se mencionó una incongruencia con la comunicación entre estudiantes y administrativos, mencionan que cuando los estudiantes necesitan algo de los administrativos

no reciben un buen servicio y rara vez reciben soluciones, por otro lado, cuando la universidad requiere algo del estudiante (como pagos de matrícula), el servicio es muy insistente y eficiente. Ante los problemas actuales, se propuso crear una guía de procesos en línea con instrucciones claras para resolver problemas comunes, con la intención de simplificar los trámites y reducir la necesidad de acudir constantemente a diferentes oficinas para resolver el asunto.

En el pilar de liderazgo, los estudiantes expresaron un sentimiento de desconexión con los líderes universitarios Andrea y Diego, los perciben muy lejanos y que “no los conocen”, algo que no les sucedía con Santiago. Varios participantes comentaron que los decanos y coordinadores de carrera no son muy accesibles, y muchos estudiantes sienten que no hay una relación cercana con ellos. La mayoría destacó que aquellos profesores y líderes que han sido parte de la USFQ anteriormente muestran un mayor compromiso con el “Espíritu Dragón” y una empatía que inspira sentido de pertenencia.

Se mencionó que profesores empáticos y cercanos, que utilizan un lenguaje accesible y un trato igualitario, generan un vínculo más fuerte con los estudiantes y refuerzan su conexión con la universidad. Los participantes propusieron que los decanos y otros líderes participen de manera más activa en actividades estudiantiles y compartan experiencias con sus alumnos, lo cual permitiría a los estudiantes sentir un mayor apoyo e interés de parte de la administración. Uno de los estudiantes mencionó que esta cercanía con los coordinadores y decanos podría replicar la relación “uno a uno” que los primeros estudiantes tenían con los directivos en la fundación de la institución, lo que fomentaría la conexión entre los directivos y estudiantes.

En el pilar de compromiso y motivación, los estudiantes reconocieron que la universidad ofrece diversas oportunidades e iniciativas, pero perciben que las actividades y los horarios de estas no siempre están pensados en función de sus necesidades y disponibilidad. Muchos estudiantes expresaron que el “Gobierno Estudiantil” no representa adecuadamente sus intereses ni sus necesidades actuales, y sugirieron una reforma que incluya un representante

por colegio o carrera para hacer la representación más equitativa y relevante en donde sus intereses se vean mejor representados.

Algunos estudiantes también mencionaron que los trámites administrativos, como el papeleo y las solicitudes para eventos o iniciativas, se perciben como complicados y desmotivadores debido a la falta de procesos claros y accesibles. Aunque valoran la cantidad de actividades ofrecidas, comentaron que sería útil ajustar los horarios de las charlas y clubes para permitir una mayor participación.

Respecto al pilar de identidad y propósito, la mayoría de los participantes identificaron una mentalidad abierta y un ambiente de respeto como elementos distintivos de la cultura de la USFQ. Este aspecto fue destacado especialmente entre estudiantes y profesores que han formado parte de la universidad por largo tiempo, quienes, según los estudiantes, reflejan el “Espíritu Dragón”. Sin embargo, algunos estudiantes señalaron que la misión y visión de la universidad no siempre son visibles ni comprensibles en su vida académica diaria.

Los participantes sugirieron que los valores de la universidad podrían integrarse más en el contenido académico y en actividades extracurriculares que promuevan el desarrollo de una identidad institucional fuerte y una conexión significativa con la misión de la USFQ. Finalmente, se recomendó que los directivos refuercen tradiciones universitarias distintivas como tener animales en el campus (como los Panchos) y que se preste atención a los elementos que fomentan la cultura organizacional, como las actividades y símbolos característicos de la USFQ.

En conclusión, del focus group 1, los estudiantes proponen mejorar la experiencia universitaria con procesos administrativos más claros, una comunicación más organizada y accesible, y una mayor inclusión de sus voces en decisiones institucionales. Además, consideran que una mayor cercanía con los líderes y una representación estudiantil más eficaz podrían reforzar el sentido de pertenencia y el “Espíritu Dragón” que tanto valoran.

3.3.3. *Focus Group Dos*

Título de Focus Group: "Conectando con el Espíritu Dragón 2"

Duración total: 1 hora y 20 minutos

Objetivo: Generar un espacio de conversación abierto y seguro donde los estudiantes puedan reflexionar y compartir experiencias sobre la cultura organizacional de la USFQ y su impacto en sus vivencias académicas y personales. Especialmente en relación con los pilares de Valores compartidos, Normas y Rituales y prácticas.

Estructura de la sesión:

Introducción y bienvenida (10 minutos):

- a. Presentación del moderador.
- b. Breve explicación del propósito de la dinámica: entender las percepciones de los estudiantes sobre los valores, normas, rituales y otros aspectos de la cultura de la USFQ.
- c. Aclarar la confidencialidad del espacio y fomentar la honestidad en las respuestas.

Dinámica de Rompehielos - "Momentos Dragón" (10 minutos):

- a. Pregunta: Cual ha sido una experiencia fuera de su malla académica que te ha hecho sentir que aprovechas tu experiencia universitaria al máximo.
- b. Los estudiantes comparten brevemente sus experiencias. Esto crea un ambiente de confianza y prepara a los participantes para compartir en un nivel más profundo.

Preguntas para discusión guiada (60 minutos):

1. Valores Compartidos:

- a. ¿Saben cuáles son los cuatro valores fundacionales de la USFQ?

- b. ¿De qué manera la estos valores de la USFQ se reflejan en tu vida académica y personal?
- c. ¿Cuál valor sienten que identifica más a los dragones? (Puede no ser de esta lista)

2. _____ Normas:

- a. ¿Qué normas están muy presentes que tiene esta universidad?
- b. ¿Podrían decir que existen normas no escritas pero que todos respetan?
- c. De estas cuales respetas, ¿Qué otras normas respetas?

3. Rituales y prácticas

- a. Existen varias tradiciones dentro de la universidad, ¿cuál les gusta más?
- b. Fuera de la fiesta, ¿Qué otra tradición debería permanecer?
- c. ¿Qué tradición se les hace menos relevantes?

Cierre: Mensaje a los directivos (5 minutos):

Se pide a cada participante compartir un último breve mensaje o recomendación para los directivos de la USFQ: Si tuvieras la oportunidad de dar un mensaje a los directivos de la USFQ, ¿qué recomendación les darías para mejorar la experiencia universitaria de los estudiantes?

Conclusión (5 minutos):

Agradecimiento a todos los participantes.

Nota: Las preguntas al grupo pueden variar dependiendo del curso de la sesión. El moderador puede saltar preguntas o ahondar en nuevos insights dados por el grupo para mayor beneficio de la investigación.

3.3.3.1. Recopilación de Datos Segundo Focus Group

En el segundo focus group se exploraron aspectos clave de la experiencia estudiantil en la USFQ, revelando opiniones compartidas sobre los valores, normas, tradiciones y expectativas hacia la universidad. (Consultar el Anexo B, 2.3., para información a detalle de la materialización de este contenido)

Los participantes destacaron varias experiencias fuera de la malla académica que han enriquecido su vida universitaria. Desde intercambios internacionales hasta proyectos de vinculación comunitaria, estas oportunidades representan momentos significativos de desarrollo personal y profesional. Varios estudiantes también apreciaron las actividades en grupos y clubes específicos de sus carreras, los cuales fomentaron un sentido de pertenencia y contribuyeron a una experiencia más enriquecedora.

En relación con los valores compartidos, aunque la mayoría identificó la libertad como un valor distintivo de la USFQ, muchos participantes expresaron que los otros valores fundacionales —verdad, bondad y belleza— no siempre son evidentes en su experiencia universitaria. Algunos estudiantes señalaron que ciertos comportamientos en el campus cruzan la línea de la libertad hacia el libertinaje, mientras que otros mencionaron que la belleza se refleja en el entorno físico del campus, pero su aplicación en la vida académica y personal es menos clara. Como valores adicionales, los estudiantes identificaron cualidades como la tolerancia, la igualdad y una mentalidad abierta como características que representan a los “dragones” de la USFQ.

En cuanto a las normas, los estudiantes coincidieron en que la universidad no cuenta con un conjunto de reglas ampliamente conocido, y que la única norma que realmente se destaca es la prohibición del plagio, la cual consideran muy estricta y memorable. Muchos de

ellos no conocen el código de honor ni otras reglas formales y perciben que, en general, las normas en la USFQ son flexibles y, en algunos casos, “negociables”. También se mencionaron normas no escritas, como el trato de “tú a tú” y algunas pautas de comportamiento en espacios específicos del campus, como la “zona de la laguna”.

Al discutir las tradiciones y prácticas, los participantes valoraron las fiestas universitarias y eventos especiales, mencionando que estas actividades fortalecen la comunidad. Sin embargo, las “casas”, una tradición universitaria, fue señalada como irrelevante por todos los estudiantes. En contraste, la presencia de animales en el campus fue muy apreciada y reconocida como una tradición que consideran importante mantener. Además, varios estudiantes sugirieron que algunas tradiciones universitarias deberían ser adaptadas para reflejar un ambiente de mayor control y cuidado, especialmente en eventos de gran concurrencia.

Por último, en los mensajes dirigidos a los directivos, los estudiantes expresaron una necesidad de claridad en las normas para evitar el “libertinaje” y sugirieron mejorar los recursos del campus, como los espacios de estudio, la infraestructura de descanso y áreas de sombra. También recomendaron dar visibilidad y apoyo a logros de estudiantes de todas las carreras y no solo a aquellos en áreas tradicionalmente destacadas, como ingeniería y medicina. Los participantes destacaron que una administración más inclusiva y con normas claras contribuiría a una experiencia universitaria más satisfactoria.

Estos hallazgos reflejan el deseo de los estudiantes de contar con una cultura organizacional clara, accesible y auténtica, que les permita desarrollar una conexión significativa y duradera con la universidad.

3.4. Resultados de la investigación

Enmarcar tanto los datos cuantitativos como cualitativos nos permite tener una perspectiva amplia y nos asegura que los resultados obtenidos son representativos para la población estudiada. En este apartado hablaremos de la lectura de los resultados como la impregnación de la situación actual en la institución.

Son dos los ejes que analizaremos a profundidad, pues son los más deficientes dentro de la lista, y se hicieron presentes en ambos estudios. La comunicación es un problema grave para la institución, y tanto el estudio cuantitativo como cualitativo refleja que es este pilar el que no solo no promueve al alumno y su conexión con la universidad, sino también genera decepción en aquellos que buscan conectarse con la universidad y aprovechar al máximo todas sus aristas.

La comunicación no solo se basa en el mensaje enviado, si no en la forma de envío, y es preciso decir que si bien la comunicación institución – alumno funciona, el camino de regreso es un problema constante en el alumno. Existe poco interés de parte de la institución y quienes forman el cuerpo administrativo y docente de la institución, sobre las complicaciones que los alumnos tienen y requieren ser solventadas. Lastimosamente encontramos esta falencia tanto en el estudio cuantitativo como cualitativo, y por ende encontramos fructífero aclarar que existe esfuerzo sobre esto por parte de la institución, sin embargo, para la percepción del alumno no es suficiente.

De esta misma manera, tenemos al pilar del Liderazgo, que es el segundo más afectado en la percepción del alumno. Desde la pérdida del líder y figura más grande de la Universidad, Santiago Gangotena, existe una carencia de reconocimiento sobre liderazgo, sobre todo debido a lo que Santiago significaba para la universidad. Sumado a esto, la expansión de la universidad no ha permitido que los nuevos líderes destaquen entre los alumnos, pues la naturalidad de una

expansión tan rápida de la universidad exige de reconocimiento a la administración de la empresa.

3.5. Brief creativo

3.5.1. Antecedentes

La Universidad San Francisco de Quito, conocida por su cultura organizacional única reflejada en el "Espíritu Dragón" y su enfoque en las artes liberales, ha construido una propuesta de valor sólida basada en la conexión y el sentido de comunidad. Sin embargo, los resultados de la investigación evidencian una creciente desconexión entre los estudiantes y la institución, atribuida principalmente a la distancia entre ellos y las figuras clave de liderazgo, como los decanos y directores de carrera. Este desafío se ha intensificado con el notable crecimiento de la USFQ, que ahora cuenta con cuatro campus y un mayor número de estudiantes cada año, sumado al impacto de la pandemia y la virtualidad, que han debilitado los lazos cercanos que alguna vez definieron a esta comunidad académica.

3.5.2. Target

El target principal de la campaña son los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito. Sin embargo, para llegar a ellos de manera efectiva, se reconoce el papel clave de los decanos como intermediarios entre los estudiantes y la alta dirección.

Los decanos, como líderes, pueden facilitar una comunicación más cercana y reforzar los vínculos entre la comunidad estudiantil y la institución. La campaña busca impactar a los estudiantes utilizando a los decanos como puente para fortalecer su conexión con la universidad.

3.5.3. Problema del Target

Existe una desconexión entre los estudiantes y la universidad debido a la falta de una figura de liderazgo cercana que encarne los valores del 'Espíritu Dragón', como lo son los decanos. Esta situación ha generado una falta de representación del 'Espíritu Dragón', dificultando que los estudiantes se sientan identificados y plenamente integrados en la comunidad USFQ.

3.5.4. Insight

“Me siento desconectado de mi universidad, por lo que me pierdo algo de la experiencia universitaria que otros han vivido”

3.5.5. Solución

Fomentar la conexión y comunicación efectiva entre los estudiantes y las figuras de liderazgo, siendo los decanos quienes encabecen iniciativas para acercarse a los estudiantes mediante acciones alineadas con los valores del 'Espíritu Dragón' y enfocadas en los intereses y necesidades actuales de la comunidad estudiantil.

3.5.6. Mensaje Clave

La idea creativa se basa en reforzar la esencia del 'Espíritu Dragón' a través de acciones prácticas que los decanos pueden implementar para construir puentes de conexión con los estudiantes en las diversas áreas que conforman este espíritu. Los decanos serán empoderados bajo el título de ‘Embajadores del Espíritu Dragón’, una estrategia diseñada para fomentar en ellos un sentido de responsabilidad hacia estos valores y consolidarlos como figuras de liderazgo visibles y cercanas, representando el rol de ‘líder dragón’ que actualmente necesita la universidad. Esta iniciativa busca fortalecer la relación estudiante-decano y estudiante-

coordinador de carrera, cerrando brechas mediante una comunicación más efectiva y significativa.

Nombre de la Campaña: La Embajada Dragón

Concepto de la Campaña: "Un verdadero dragón es capaz de transmitir su llama a otros - La universidad te necesita."

3.5.7. Idea Creativa

Por lo tanto, "La Embajada Dragón" consistirá en una campaña orientada a empoderar a los decanos como Embajadores del Espíritu Dragón, haciéndolos responsables de liderar la iniciativa e inspirar a coordinadores, profesores y estudiantes. De esta manera, el proyecto se iniciará con una fase de capacitación que sensibilizará a los decanos acerca de las conclusiones de la investigación, mostrando la relevancia de su rol en la comunidad universitaria y cómo, a través de un liderazgo más cercano y auténtico, pueden fortalecer la conexión con el Espíritu Dragón. Para ello, se empleará el "Manual Dragón", un material fundamentado en los resultados de la tesis, cuya función será ofrecer herramientas y lineamientos prácticos adaptados a las necesidades y preferencias de los estudiantes, garantizando así que las decisiones y acciones de los decanos estén alineadas con sus intereses. La campaña gráfica posterior, con una identidad visual única, buscará visibilizar el rol de los decanos mediante pósters colocados estratégicamente en el campus y contenido difundido en redes sociales, presentándolos como figuras accesibles que viven y transmiten el Espíritu Dragón en su día a día. Estas piezas visuales, acompañadas de mensajes que conecten con las experiencias estudiantiles, incluirán códigos QR que redirigirán a plataformas digitales donde los decanos compartirán relatos personales relacionados con el Espíritu Dragón e invitarán a los estudiantes a dejar sus preguntas o comentarios. Así, el objetivo será consolidar un espacio de interacción genuina, en el que las dudas y reflexiones generadas en redes sociales se respondan de forma personalizada y se traduzcan en encuentros presenciales dentro de las oficinas de los decanos,

fomentando el acercamiento, la empatía y la construcción de una comunidad universitaria más unida y comprometida con los valores que representa el Espíritu Dragón.

4. PROPUESTA CREATIVA

4.1. Identidad de Marca

La identidad de la campaña se construye a partir de una estética que refleja la esencia de la USFQ, pero con un giro disruptivo, informal y moderno. El objetivo es romper con la tradicional imagen institucional para acercarse a los estudiantes, utilizando elementos gráficos que, al ser observados, e incluso antes de leer el mensaje, ya transmitan cercanía a su realidad. Las piezas visuales, tales como el manual Dragón, los posteos de Instagram y los carteles de la Embajada Dragón, siguen un estilo gráfico único y fácilmente reconocible, adaptable a cualquier nueva pieza o medio. La campaña se enfoca en un mensaje directo, sin rodeos, para conectar a los estudiantes con los decanos embajadores del Espíritu Dragón, transmitiendo este mensaje a través de una estética visual que resuene de forma inmediata.

4.2. Estilo Gráfico

El estilo gráfico de la campaña se inspira en el trabajo de Paula Scher, una de las diseñadoras gráficas más influyentes, especialmente por su trabajo con "The Public Theater" de Nueva York. Este estilo se caracteriza por un uso audaz de tipografía, colores vibrantes y formas dinámicas, creando una estética urbana y disruptiva que recuerda a un collage visual. Cada poster se convierte en una pieza de arte, en la que tanto la forma como el fondo tienen la relevancia similar, logrando un impacto visual que cautiva al espectador y comunica el mensaje de manera efectiva y relevante para el público objetivo, es decir, los estudiantes.

Con este contexto gráfico, se elaboró el logo de la campaña, La Embajada Dragón, el cual demarcará a la perfección la línea gráfica utilizada a través de todos los productos creativos que se elaboren a partir de este estudio:

Figura 10

Logo de "La Embajada Dragón" en todas sus variaciones



Figura 10: Logo de "La Embajada Dragón" en todas sus variaciones

4.2.1. Paleta de Colores

La paleta de colores se basa en los tonos distintivos de la USFQ: rojo, blanco y negro. Estos tres colores planos se utilizan para crear un contraste visual que resalta la importancia de cada parte del mensaje. El rojo, como color principal, se combina con el blanco y el negro para equilibrar la composición y dirigir la atención hacia las partes clave de cada pieza. Esta paleta no solo refleja la identidad de la universidad, sino que también crea una conexión inmediata con los estudiantes, siendo ya reconocida como parte del legado de los dragones.

Figura 11

Paleta de Color Utilizado para la Campaña "La Embajada Dragón"

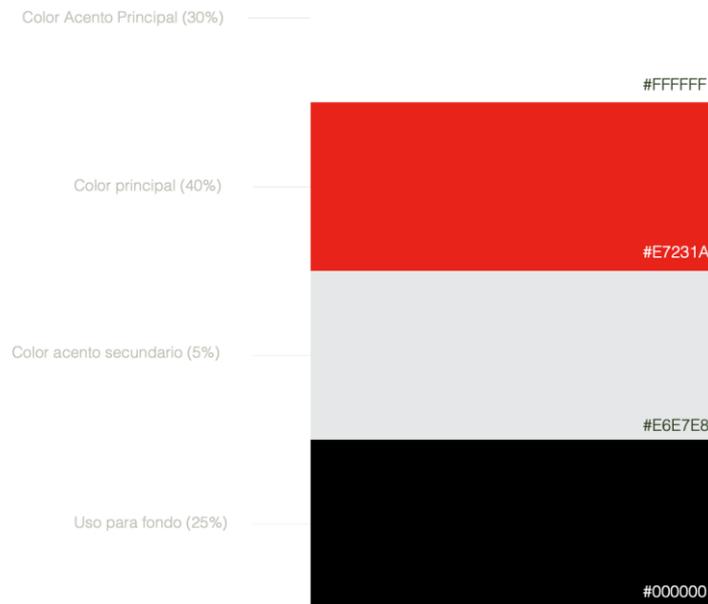


Figura 11: Paleta de Color Utilizado para la Campaña "La Embajada Dragón"

4.2.2. Tipografía

Siguiendo la línea de Paula Scher, se seleccionó la tipografía "Bebas Neue", un tipo de letra robusto y versátil. Al jugar con su grosor, espaciado y la combinación de colores de la paleta base, se logran composiciones gráficas llamativas. El uso dinámico de la tipografía es esencial para transmitir la energía de la campaña, haciendo que cada mensaje fluya de manera natural y cercana, adaptándose perfectamente a la comunicación con los estudiantes.

Figura 12

Tipografía Utilizada en la Campaña “La Embajada Dragón”

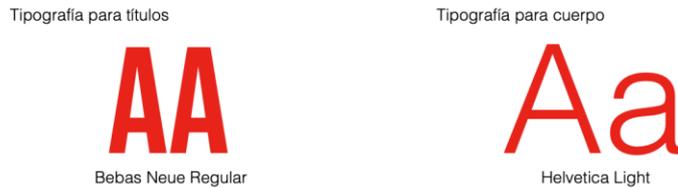


Figura 12: Tipografía Utilizada en la Campaña “La Embajada Dragón”

4.2.3. Piezas Gráficas

Las piezas gráficas principales incluyen el "Manual Dragón" y los posters de los decanos. El Manual Dragón, que representa el núcleo de la campaña, no solo presenta datos e información relevante de manera sólida y respaldada por investigación, sino que también se envuelve en un diseño atractivo y amigable. El objetivo es crear un espacio visual que invite al lector a sumergirse en el contenido. Por otro lado, los posters de los decanos siguen el mismo estilo gráfico, pero con un énfasis especial en la fotografía del decano y el llamado a la acción. Lo que hace inusual a estos carteles es la presentación poco convencional de los decanos, quienes normalmente estarían sujetos a una imagen más formal. Esta audacia visual busca humanizarlos, acercándolos al estudiante y destacando su rol en el resurgir del Espíritu Dragón.

4.3. Fases

La campaña se desarrolla a través de fases estratégicas para asegurar que el mensaje penetre profundamente en la comunidad universitaria y no se quede solo como un anuncio, sino que se convierta en una verdadera experiencia para los estudiantes y la comunidad USFQ.

4.3.1. *Manual Dragón:*

El "Manual Dragón" es la base fundamental de la campaña. En él se recopilan todas las voces de los estudiantes, presentando los insights obtenidos a través de encuestas y grupos focales, los cuales serán esenciales para reconectar al estudiante con el Espíritu Dragón. Este manual es la clave para fortalecer el valor diferenciador de la USFQ, su "Espíritu Dragón". La fase comienza con Santiago José Gangotena, decano de Artes Liberales, quien liderará el primer acercamiento con los demás decanos. Juntos, revisarán el manual en una reunión donde Santiago les transmitirá cómo su rol es fundamental para revitalizar el Espíritu Dragón, invitándolos a convertirse en embajadores de este espíritu a través de la "Embajada Dragón". Para la vista completa de "El Manual Del Dragón", consultar el Anexo C, 3.1.)

Figura 13

Portada de "El Manual Del Dragón"



Figura 13: Portada de "El Manual Del Dragón"

4.3.2. Embajada del Dragón:

La Embajada Dragón será el motor de la campaña, encargada de impulsar el Espíritu Dragón dentro de la comunidad universitaria. Los decanos, como embajadores, liderarán esta “revolución”, transmitiendo el fuego del Espíritu Dragón a sus coordinadores, profesores y estudiantes. La barrera imaginaria que separa a los estudiantes de las figuras de autoridad se eliminará, abriendo espacios para nuevas relaciones y conexiones. En esta fase, los decanos serán visibilizados a través de posters y contenido en redes sociales, humanizándolos y presentándolos como figuras cercanas. Los mensajes en estos posters estarán acompañados de códigos QR que dirigirán a los estudiantes a plataformas digitales donde los decanos compartirán historias personales relacionadas con el Espíritu Dragón, y lo más importante: invitando a los estudiantes a su oficina para tener una conversación cara a cara (Los artes desplegados a continuación son una parte de toda la campaña gráfica realizada; para la completa visualización, consultar Anexo D).

Figura 14

Carrusel con Artes finales de la Campaña “La Embajada Dragón”



Figura 14: Carrusel con Artes finales de la Campaña "La Embajada Dragón"

4.3.3. Planificación de Medios

Los medios escogidos están basados en nuestro público objetivo, por lo cual hemos delimitado los medios a un medio tradicional de tipo imprenta: Posters en Carteleras. Y el segundo, y adaptándonos a los medios de mayor uso de nuestro target: Instagram.

Figura 15

Exposición de Posters en el Campus “Santiago Gangotena”



Figura 15: Exposición de Posters en el Campus “Santiago Gangotena”

4.3.4. Futuro de la Campaña:

La campaña no debe quedar limitada al alcance de esta tesis. Para asegurar que el Espíritu Dragón siga siendo cultivado, la Embajada Dragón debe consolidarse como una institución oficial dentro de la USFQ. Esto incluiría la creación de un departamento formal con embajadores y miembros oficiales que se rijan por el "Manual Dragón" y actúen como

promotores permanentes de este espíritu. Como parte de este plan, se propone la implementación de "El Pasaporte Dragón", un documento simbólico que los estudiantes recibirán al ingresar a la universidad y sellarán con cada evento que fortalezca el Espíritu Dragón. El último sello será otorgado en la defensa de la tesis, simbolizando la graduación no solo académica, sino también como un verdadero "Dragón".

Figura 16

Condecoraciones de la Campaña "La Embajada Dragón"



Figura 16: Condecoraciones de la Campaña "La Embajada Dragón"

Figura 17

"El Pasaporte Dragón"



Figura 17: "El Pasaporte Dragón"

5. CONCLUSIONES

En conclusión, la presente tesis, "Embajada Dragón: Campaña Publicitaria para fortalecer la conexión entre los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito y el Espíritu Dragón", aborda un problema fundamental en la relación entre los estudiantes y su universidad: la pérdida de conexión con la esencia que define la identidad institucional, conocida como el Espíritu Dragón. Este concepto, más que un simple símbolo, representa la columna vertebral de los valores, la filosofía y la visión educativa de la USFQ. Encarnando principios como la bondad, la verdad, la belleza y la libertad, el Espíritu Dragón no solo enriquece la experiencia académica, sino que también forja a los estudiantes como individuos críticos, reflexivos y éticamente responsables, capaces de enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

A lo largo de esta investigación, se ha puesto de manifiesto que la desconexión percibida entre los estudiantes y la cultura organizacional de la USFQ tiene profundas implicaciones, no solo para el sentido de pertenencia de la comunidad estudiantil, sino también para la sostenibilidad de la propuesta de valor única que la universidad ofrece. Si bien el crecimiento institucional y los cambios en las dinámicas sociales han diluido ciertos aspectos de esta conexión, es precisamente en este momento donde se hace crucial actuar para revitalizar y proteger el Espíritu Dragón antes de que su impacto se diluya de manera irreversible.

La propuesta de la Embajada Dragón surge como una solución integral y estratégica para abordar este desafío. A través de una campaña publicitaria que combina elementos de investigación cualitativa y cuantitativa, se busca no solo reconectar a los estudiantes con la cultura organizacional, sino también empoderarlos

como agentes activos en la construcción de una identidad más cercana, auténtica y participativa.

Más allá de los objetivos inmediatos, esta tesis destaca la importancia de entender la cultura organizacional como un proceso dinámico que debe adaptarse continuamente a su tiempo y las necesidades o expectativas de sus miembros actuales. La revitalización del Espíritu Dragón no solo fortalecerá la conexión entre los estudiantes y su universidad, sino que también contribuirá a proyectar una imagen institucional sólida y coherente, capaz de trascender en el tiempo y de posicionar a la USFQ como una referencia en educación superior basada en valores integrales.

El impacto esperado de esta campaña trasciende las fronteras del campus universitario. En un mundo donde los valores humanos y el pensamiento crítico son cada vez más esenciales, el fortalecimiento del Espíritu Dragón no solo enriquece la experiencia educativa, sino que también prepara a los estudiantes para convertirse en líderes que transformen su entorno con visión, empatía y compromiso social. La USFQ, a través de esta iniciativa, reafirma su compromiso con la formación de profesionales íntegros y ciudadanos globales, capaces de cuestionar el statu quo y de construir soluciones innovadoras para un futuro más inclusivo y humano.

Por lo tanto, la Embajada Dragón no es solo una campaña, sino un movimiento que busca revitalizar la esencia misma de la USFQ, asegurando que las futuras generaciones encuentren en esta institución un espacio de aprendizaje, crecimiento personal y conexión significativa. Este proyecto es el inicio de un camino que, si se cultiva y se desarrolla adecuadamente, tiene el potencial de transformar no solo la

cultura organizacional de la universidad, sino también el impacto que esta puede tener en el mundo. Con ello, se sientan las bases para preservar y fortalecer un legado que trascienda generaciones, garantizando que el Espíritu Dragón siga siendo la luz que guía a la comunidad USFQ hacia un futuro mejor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.
- Buenaño Noboa, B. M., & Valencia Riaño, J. J. (2024). *enRÉDate USFQ [Trabajo de fin de carrera, Universidad San Francisco de Quito]. Universidad San Francisco de Quito Repositorio Institucional.*
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture.*
- CEREM Global Business School. (s. f.). *¿Cuáles son las características de los usuarios de la Generación Z?* Recuperado 16 de diciembre de 2024, de <https://www.cerem.es/blog/cuales-son-las-caracteristicas-de-los-usuarios-de-la-generacion-z/#:~:text=1.,YouTube%20para%20informarse%20y%20entretenerse.>
- Coca, J., Ortiz, D., Rosales, F., Magallanes, J., Franco, M., & Aroca, C. (2022). *CULTURA ORGANIZACIONAL: ENFOQUES CARACTERÍSTICOS EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL* [Universidad de Guayaquil]. https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/12/2.Cultura-Organizacional_Universidad-de-Guayaquil-1.pdf
- Delgado, D. C. (2016). *Caracterización de la Cultura Organizacional Dominante en las Empresas Familiares de Servicios de Ciudad Victoria Tamaulipas.* Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5822188>
- Denison Consulting. (2022, 11 agosto). *Organizational Culture Survey | Denison Consulting.* <https://denisonconsulting.com/es/culture-surveys/>
- Forcada, D. (2023, 22 diciembre). Comunicación institucional ¿Qué es? ¿Porque es importante? *Estrategos.* <https://estrategos.org/es/comunicacion/que-es-la-comunicacion-institucional/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20institucional%20debe%20transmitir,laborales%20y%20los%20valores%20compartidos.>

Gangotena, S. (2001, 9 octubre). *Historia / Universidad San Francisco de Quito*.

<https://www.usfq.edu.ec/es/historia#:~:text=Ya%20que%201988%20es%20el,hacemos%20la%20Comunidad%20San%20Francisco>.

Grecco, C. (2018, 28 mayo). *Identidad y cultura - Contract Workplaces*. Contract

Workplaces. <https://contractworkplaces.com/web/identidad-y-cultura/>

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Pujol-Cols, L. J., & Foutel, M. (2018, octubre). *Cultura, Identidad e imagen Organizacional:*

Desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. Scielo.

Recuperado 6 de octubre de 2024, de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722018000300064&script=sci_arttext

Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). Pearson Educación.

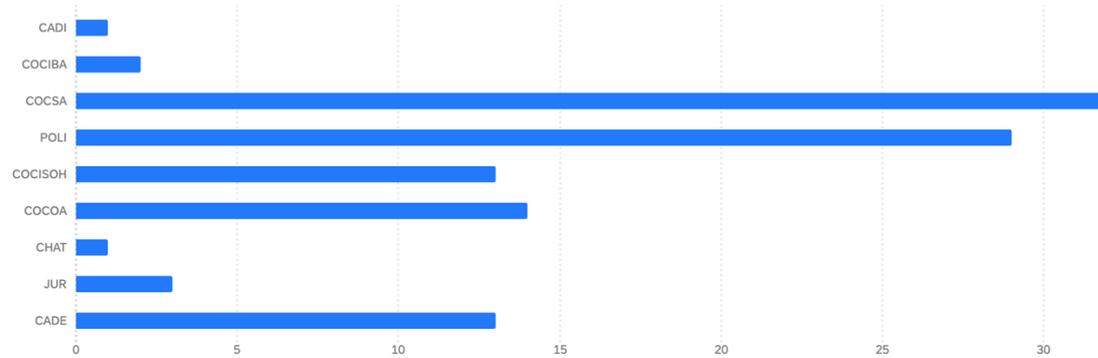
Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA CUANTITATIVA

¿A qué colegio perteneces? 108 ⓘ

...



¿A qué colegio perteneces? 108 ⓘ

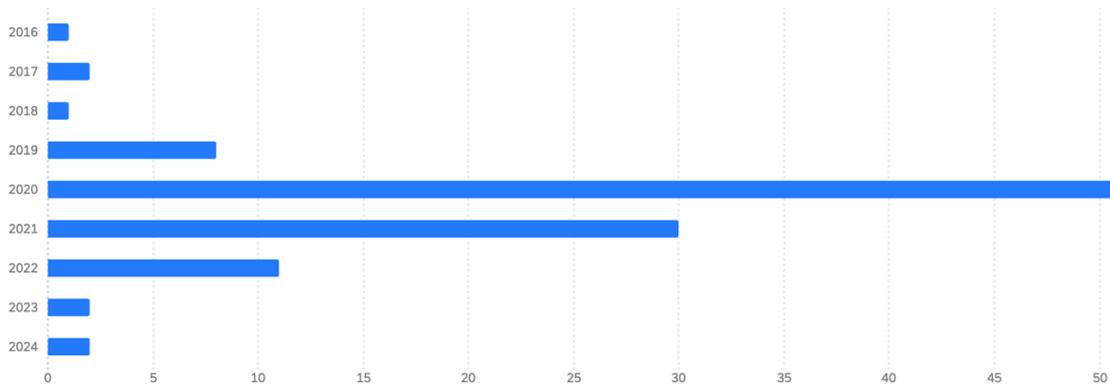
Q1 - ¿A qué colegio perteneces?	Porcentaje	Recuento
COCSA	30 %	32
POLI	27 %	29
COCISOH	12 %	13
COCOA	13 %	14
CHAT	1 %	1
JUR	3 %	3
CADE	12 %	13

¿A qué colegio perteneces? 108 ⓘ

...

¿A qué colegio perteneces?	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
CADI	2,00	2,00	2,00	1
COCIBA	3,00	3,00	3,00	2
COCSA	4,00	4,00	4,00	32
POLI	5,00	5,00	5,00	29
COCISOH	6,00	6,00	6,00	13
COCOA	7,00	7,00	7,00	14
CHAT	8,00	8,00	8,00	1

¿En qué año entraste a la USFQ? 111 ⓘ



¿En qué año entraste a la USFQ? 111 ⓘ

Q2 - ¿En qué año entraste a la USFQ?	Porcentaje	Recuento
2016	1 %	1
2017	2 %	2
2018	1 %	1
2019	7 %	8
2020	49 %	54
2021	27 %	30
2022	10 %	11

¿En qué año entraste a la USFQ? 111 ⓘ

¿En qué año entraste a la USFQ?	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
2018	4,00	4,00	4,00	1
2019	5,00	5,00	5,00	8
2020	6,00	6,00	6,00	54
2021	7,00	7,00	7,00	30
2022	8,00	8,00	8,00	11
2023	9,00	9,00	9,00	2
2024	10,00	10,00	10,00	2

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 99 ⓘ

...

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
Los directivos de la universidad representan la Verdad, la Bondad y la Bell...	3,39	0,00	5,00	97
Puedes reconocer a un dragón por cómo se desenvuelve en un grupo social.	3,07	0,00	5,00	98
La bondad, la libertad y la belleza han marcado quien soy como persona	3,28	0,00	5,00	97
Ignorar los valores esenciales de la universidad (Verdad, Belleza y Bondad)...	2,65	0,00	5,00	95

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 95 ⓘ

...

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
Está mal que un profesor use ChatGPT pero un estudiante si puede hacerlo.	1,12	0,00	5,00	82
Existen leyes no escritas que son respetadas y entendidas por todos los dra...	3,54	0,00	5,00	89
Puedo copiar en un examen virtual pero no un presencial.	1,42	0,00	5,00	79
El Manual del Estudiante y el código de Ética rigen mi comportamiento dentr...	3,62	0,00	5,00	91

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 86 ⓘ

...

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
Siempre me entero de todo lo que pasa en la universidad	2,17	0,00	5,00	81
La universidad se comunica conmigo y me conecta con la universidad.	2,75	0,00	5,00	83
Tengo toda la información necesaria para aprovechar la universidad al máxim...	2,64	0,00	5,00	80
Los líderes de la universidad me escuchan y entienden mis necesidades como...	2,31	0,00	5,00	81

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 84 ⓘ

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
Cuando veo a los líderes de la universidad, me genera pasión por la institu...	2,64	0,00	5,00	77
Los líderes de la universidad tienen más Espíritu Dragón que yo.	3,82	0,00	5,00	83
Confío en que los líderes de la universidad harán lo que sea mejor para mí...	2,85	0,00	5,00	84
Me siento motivado por parte de los líderes de la institución a ser mejor t...	2,84	0,00	5,00	80

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 84 ⓘ

...

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
Mis compañeros están comprometidos con conectar con el Espíritu Dragón.	2,55	0,00	5,00	78
La universidad fomenta un entorno que me motiva y me entusiasma	3,19	0,00	5,00	81
Siento el reconocimiento de la universidad por mi aporte a la misma.	2,81	0,00	5,00	79
Me siento comprometido con conectar con el Espíritu Dragón	2,90	0,00	5,00	78

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferencia desplegada en el eje superior 82 ⓘ

...

Lea cuidadosamente cada cuestionamiento y ajuste la barra con su preferenci...	Media	Mínimo	Máximo	Recuento
Conozco de memoria la misión y visión de la universidad	1,86	0,00	5,00	73
Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia la universidad	3,11	0,00	5,00	80
Considero que la identidad de la universidad está claramente definida y es...	3,14	0,00	5,00	79
Entiendo que el trabajo de los líderes de la universidad hace que la instit...	3,26	0,00	5,00	78

ANEXO B: FOCUS GROUPS

2.1 TRANSCRIPCIONES FOCUS GROUP 1:

Fecha: 8 de noviembre de 2024.

Lugar: Maxwell 105: Sala de Neuromarketing

Duración: 1h20 minutos

ROMPEHIELOS: MOMENTO MÁS DRAGÓN:

¿Qué estudian y cuál ha sido una experiencia fuera de su malla académica que te ha hecho sentir que aprovechas tu experiencia universitaria al máximo?

RESPUESTAS:

1. **Marketing y Administración:** Fue parte de un grupo del CADE.
2. **Arquitectura:** Su momento más dragón es su minor en Diseño Gráfico.
3. **Ingeniería Industrial:** Su momento más dragón fue el BAD e intercambio.
4. **Comunicación:** Fiestas y cumpleaños de la universidad.
5. **Educación y Psicología:** Proyecto de vinculación con una universidad norteamericana.
6. **Arquitectura:** Irse a Valencia para aprender mucho y permanecer con la esencia de la USFQ.

A. COMUNICACIÓN

¿Sientes que la USFQ se comunica de manera efectiva con los estudiantes? ¿Cuáles son los mejores medios de comunicación para comunicarse con ustedes? ¿Qué piensas del lenguaje que utiliza la universidad? ¿Te gusta?

RESPUESTAS:

1. "Cree que hay demasiada información de demasiados temas, lo que a veces puede generar confusión. Considera que el OPI es un ejemplo de mala comunicación (toda la sala asiente).

Medio: El correo es más directo y siempre está atenta a este medio."

2. "Cree que la comunicación depende de la clase y los profesores. Piensa que la universidad se comunica bien, excepto en trámites, donde siente que la envían de un lado a otro sin resolver nada (toda la sala asiente)."
3. "En el Poli, depende de la ingeniería. En Industrial son abiertos, pero en Mecánica o Civil son más conservadores y mantienen distancia. Cree que el trato depende del colegio al que perteneces."
4. "En Comunicación, la mayoría de mensajes son por WhatsApp, como si fueran amigos. Hay un trato de confianza, de tú a tú, y apoyan mucho en el COCOA."
5. "La universidad se esfuerza por mantener un ambiente positivo y una comunicación horizontal entre profesores y estudiantes.

Medio: Prefiere el correo porque lo considera importante."

6. "En materias de Colegio General, el ambiente es fresco, pero en las carreras técnicas hay una relación más formal.

Medio: Correo electrónico, porque le presta más atención que a WhatsApp u otros canales."

En caso de responder que existen problemas de comunicación:

¿Creen que esto afecta su experiencia en la USFQ?

RESPUESTAS:

1. "Tuvo problemas con Contacto Empresarial porque nadie sabía cómo resolver un error interno. Su hermano, que tomó 'Ser Dragón', no sabe cómo escoger clases ni ve utilidad en esa clase."
2. No respondió.
3. "Menciona que fue un desafío hacer amigos por Zoom. Algunos profesores fueron empáticos, pero otros no entendieron la dificultad social. Muchos estudiantes tuvieron problemas incluso para registrarse."
4. "La falta de información clara afecta su experiencia. Quiso irse de intercambio, pero el desorden y la falta de información lo frustraron."
5. "Cree que la información no es clara y los trámites son complicados. Experimentó dificultades al intentar hacer doble mayor debido a fallas en la malla curricular."
6. "Está de acuerdo con los problemas del OPI y menciona malas experiencias con Tesorería, donde no le solucionaron problemas de manera eficiente."

¿Cómo podría mejorar la comunicación?

- Proponen crear una guía en la página web con pasos claros para resolver problemas comunes.

B. LIDERAZGO

¿De qué manera los líderes de la USFQ han influido en tu sentido de pertenencia hacia la universidad?

RESPUESTAS:

1. "Propone que los decanos y coordinadores conecten más con los estudiantes."
2. No responde.

3. "Recuerda tiempos pasados donde había un trato 1 a 1. La universidad ha crecido tanto que esto se ha perdido."
4. "Cree que depende del decano. Algunos muestran conexión, mientras que otros no. Considera que son pocos los profesores que realmente se 'ponen la camiseta' por los estudiantes."
5. "Los profesores más recientes son más empáticos e innovadores, mientras que algunos antiguos son monótonos."
6. "Se siente orgulloso porque su decano y vicedecano motivan a los estudiantes y les dan herramientas para explorar su potencial."

¿Qué opinan del liderazgo?

1. "Cree que los ex-USFQ ponen más esfuerzo, pero no es excusa para que el resto no se esfuerce."
2. No responde.
3. "Los profesores que han sido estudiantes de la USFQ se comprometen más."
4. No responde.
5. "Está de acuerdo con que los ex-USFQ hacen un mejor trabajo."
6. No responde.

C. COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

¿Qué acciones o iniciativas de la universidad te motivan o desmotivan?

RESPUESTAS:

1. "Le motiva que hay muchas oportunidades, aunque sean difíciles de acceder. Le desmotiva que los eventos no están alineados con lo que los estudiantes quieren."

2. "Le motiva la cantidad de eventos y oportunidades, pero desmotiva la falta de información clara."
3. "Le motiva sentirse útil en iniciativas, pero desmotivan los trámites complejos."
4. "Desmotiva que los horarios de actividades no sean pensados para los estudiantes."
5. "Desmotiva la falta de representación en el gobe y la organización de eventos masivos."
6. "Siente que el gobe no representa a los estudiantes y que las actividades carecen de innovación."

¿Qué podría aumentar su compromiso con el Espiritu Dragón?

- Proponen que las charlas y actividades sean más relevantes para los estudiantes.

D. IDENTIDAD Y PROPÓSITO

¿Conocen la misión y visión de la universidad?

- 2 sí, 4 no.

¿Cómo se reflejan en tu vida académica y personal?

1. "Valora la flexibilidad y el ambiente, aunque las artes liberales limitan su profundidad en la carrera."
2. "Destaca la libertad de expresión."
3. "Cree que los ingenieros de la USFQ son más flexibles y de mente abierta."
4. "Valora el trato cercano con profesores y la infraestructura única de la universidad."
5. "Está de acuerdo con la mente abierta y la iniciativa que fomentan los profesores."
6. "Se siente aceptado y libre de ser quien es."

E. MENSAJE A DIRECTIVOS

¿Qué recomendaciones darías para mejorar la experiencia universitaria?

1. "Mejorar los procesos internos y ofrecer programas que incluyan máster en un año adicional."
2. "Cambiar la estructura del goberno para incluir representantes por carrera."
3. "Dar más importancia a las evaluaciones docentes y mantener tradiciones únicas de la USFQ."
4. "Facilitar trámites y procesos claros para los estudiantes."
5. "Cambiar la comunicación y fomentar una representación más efectiva."

2.2 IMÁGENES DE EVIDENCIA DE FOCUS GROUP 1



2.3. TRANSCRIPCIONES FOCUS GROUP 2:

Fecha: 11 de noviembre de 2024.

Lugar: Maxwell 105: Sala de Neuromarketing

Duración: 1h20 minutos

ROMPEHIELOS: MOMENTO MÁS DRAGÓN:

¿Cuál ha sido una experiencia fuera de su malla académica que te ha hecho sentir que aprovechas tu experiencia universitaria al máximo?

1. **Ingeniería Mecánica:** Grupos internacionales de su carrera por convenios de la universidad.
2. **Diseño de Moda:** Cuando encontró su billetera después de perderla, gracias a USFQ Crushes.
3. **Psicología y Educación con minor en Educación Inclusiva:** La oportunidad de poder estudiar muchas cosas a la vez.
4. **Comunicación y minor en Publicidad:** Intercambio a Michigan: un proceso estresante, pero fácil.
5. **Veterinaria:** Proyectos de vinculación con comunidades de bajos recursos en Ecuador.
6. **Publicidad y Diseño de Interiores:** Integración de Publicidad con todos los del COCOA.
7. **Publicidad:** Cuando puede hacer su oración, se siente segura y no juzgada.

A. VALORES COMPARTIDOS

¿Saben cuáles son los cuatro valores fundacionales de la USFQ?

1. Recuerda: Libertad.
2. Recuerda: Libertad.
3. Recuerda: Libertad, Bondad y Belleza. Lo sabe gracias a la encuesta realizada, antes no lo sabía.
4. Verdad, Bondad y Belleza. Lo sabe porque estaba en colegio menor, pero siente que si fuera por la universidad, no lo sabría.
5. Recuerda: Libertad. Se enteró de Belleza por la encuesta porque le llamó la atención.
6. Recuerda: Libertad, Verdad, Bondad y Belleza, pero lo descubrió este semestre al hacer la tesis. Antes no lo sabía.
7. Recuerda: Libertad.

¿De qué manera estos valores de la USFQ se reflejan en tu vida académica y personal?

1. "Verdad: cree que se fomenta en general. Bondad: la universidad se esfuerza por crear gente bondadosa, aunque no todos lo sean. Libertad: está bien expresarse, pero a veces se afecta la libertad de los demás y se cae en libertinaje. Belleza: no entiende."
2. "Cree que Belleza y Libertad se imparten más, pero lamenta que los dragones solo respeten estos valores dentro de la universidad y no fuera. Ve la Belleza en el campus que inspira."
3. "Belleza: no la entiende. Siente que la Libertad muchas veces cruza la línea del libertinaje, lo cual le molesta (como con drogas y alcohol). La Bondad la ve en los profesores, pero entre los estudiantes depende de la carrera. La Verdad está diluida por la inteligencia artificial."
4. "Siente que no se enseñan mucho los valores, a diferencia del colegio, donde se inculcaban mucho. Ve la Libertad muy viva, la Bondad la ve neutral y la Belleza se refleja en las artes liberales. La Verdad está afectada por la inteligencia artificial."

5. "Libertad: el valor más marcado. Cada uno tiene su estilo y todos lo respetan. Belleza: no la entiende. Bondad: la gente no destaca por ser bondadosa, solo es lo normal."
6. "Cree que los de la USFQ son libres y de mente abierta. Ve la Bondad en los administrativos y profesores, más que en otras instituciones."
7. "Verdad: no entiende cómo aplicarla porque cada persona tiene su propia verdad. Libertad: la siente en el respeto que recibe. Bondad: no cree que sea algo que identifique a los dragones, hay de todo. Belleza: la ve en la estética del campus."

¿Cuál valor sienten que identifica más a los dragones (puede no ser de esta lista)?

1. Igualdad y mente abierta.
2. Sociables y abiertos.
3. Extrovertidos y relajados.
4. Mente abierta.
5. Igualdad.
6. Ayuda mutua.
7. Tolerancia.

¿Entre dragones se buscan?

1. Sí.
2. Sí.
3. Sí.
4. Sí.
5. Sí.
6. Sí.
7. Neutral.

B. NORMAS

¿Qué normas están muy presentes en esta universidad?

1. No se sabe ninguna norma, aparte de "No plagio" (muy estrictos con esto, nunca se olvida).
2. Cree que todas las leyes son negociables y no se conoce el código de honor.
3. No se sabe ninguna norma, aparte de "No plagio".
4. No sabe las reglas de la universidad. Recomienda que debería existir un código de vestimenta, y todos están de acuerdo.
5. No sabe las reglas. Cree que esto es algo malo porque hace que todo sea "negociable" y no haya rigurosidad (todos de acuerdo).
6. No se sabe ninguna norma, aparte de "No plagio".
7. No conoce las reglas. Cree que cada profesor tiene las suyas propias.

¿Podrían decir que existen normas no escritas pero que todos respetan?

1. No se le ocurre.
2. No tratar de "usted" a nadie (según otro participante, está escrita).
3. No hablar de religión o creencias personales.
4. No tratar de "usted", sino de "tú".
5. No puedes entrar por la puerta de La Pampite sin carnet.
6. Saludar al llegar a un lugar. Solo fumar marihuana en sectores "aceptados", como la laguna.
7. No puedes entrar por la puerta de La Pampite sin carnet.

¿Qué otras normas respetas?

Todos los participantes no saben las normas, por lo que no aplican.

C. RITUALES Y PRÁCTICAS

¿Qué tradiciones dentro de la universidad les gustan más?

1. Le gusta la feria de ingeniería y las fiestas de carrera, como La Chumacera.
2. Le gustan las tradiciones de Halloween y la comida de la universidad.
3. No está de acuerdo en mezclar educación con alcohol o marihuana. Recuerda las fiestas y cumpleaños.
4. Nunca ha asistido, pero Neocom es su favorito. Sin embargo, lo considera caro.
5. No le llaman la atención las tradiciones porque priorizan los eventos sobre las clases.
6. Recuerda las fiestas como Halloween, Medicinazo, Cumpleaños de la U, y el muro de la libertad.
7. Menciona que extraña la fiesta del Calzón Quitado.

Fuera de las fiestas, ¿qué otra tradición debería permanecer?

1. Le encanta que haya animales (todos menos un participante están de acuerdo).
2. Le encanta que haya animales.
3. Mantener las fiestas, pero con más control. Le encanta que haya animales.
4. Le gusta Colegio General, pero sugiere reducir la cantidad de clases. Mantener las fiestas con más control.
5. Mantener los espacios verdes y las conexiones internacionales. Le encanta que haya animales.
6. Fiestas y eventos en general porque unen a la comunidad. Le encanta que haya animales.
7. Le encanta que haya animales.

¿Qué tradición consideran menos relevante?

1. Quitaría las casas (toda la sala está de acuerdo).
2. Quitaría las casas (toda la sala está de acuerdo).

3. Quitaría las casas (toda la sala está de acuerdo).
4. Quitaría las casas (toda la sala está de acuerdo).
5. Quitaría las casas y los animales si no se mejora su calidad de vida.
6. No tener clases los viernes. Sugiere que haya clases para aprovechar la productividad.
Quitaría las casas (toda la sala está de acuerdo).
7. Quitaría las casas (toda la sala está de acuerdo).

D. MENSAJE A DIRECTIVOS

Si tuvieras la oportunidad de dar un mensaje a los directivos de la USFQ, ¿qué recomendación les darías para mejorar la experiencia universitaria de los estudiantes?

1. "Que haya libertad, pero no libertinaje. Reglas claras. Mejorar la seguridad en el taller de mecánica."
2. " Poner más sillas, sillones y espacios de sombra para los estudiantes. Invertir mejor los recursos."
3. "Mejorar los horarios, considerando a los estudiantes que estudian y trabajan. Ser más estrictos con la disciplina y el respeto."
4. "Establecer límites y normas claras, como un código de vestimenta. Implementar reglas menos flexibles y más rigurosas."
5. "Brindar más apoyo a todas las carreras, no solo a Ingeniería y Medicina. Organizar eventos que involucren a varios colegios."
6. "Más apoyo para todas las carreras y reconocimiento a sus logros."

2.4. IMÁGENES DE EVIDENCIA DE FOCUS GROUP 2



ANEXO C: PROPUESTA CREATIVA

3.1. Manual Dragón

EL MANUAL DEL DRAGÓN

GUÍA DEFINITIVA PARA CONECTAR CON EL ESTUDIANTE

04 INTRODUCCIÓN AL ESPÍRITU DRAGÓN

05 BASE TEÓRICA

06 PILARES DE ESTUDIO

PILARES

07 VALORES COMPARTIDOS

08 NORMAS

09 RITUALES Y PRÁCTICAS

10 COMUNICACIÓN

11 LIBERAZGO

12 COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

13 IDENTIDAD Y PROPOSITO

14 CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN AL ESPÍRITU DRAGÓN

El Espíritu Dragón es la esencia viva de la USQ, una expresión de su cultura organizacional que integra tradiciones y los valores fundamentales de libertad, bondad, belleza y verdad. Este concepto trasciende lo académico, encarnando ese "quantum leap" que promueve el desarrollo del estudiante y la construcción de conexiones significativas, formando no solo profesionales competentes, sino también seres humanos íntegros.

No obstante, hemos identificado una desconexión entre el Espíritu Dragón y los estudiantes actuales, quienes perciben que la esencia de la institución se está desvaneciendo.

Este manual surge como una respuesta a esta realidad, aquí no solo exponemos dicha desconexión a través de nuestra investigación, sino que también ofrecemos propuestas concretas para que los estudiantes reconstruyan y reconecten con el Espíritu Dragón, revitalizando su vínculo con la universidad y fortaleciendo una comunidad más unida y trascendente.

BASE TEÓRICA

ME TODO LOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La metodología del "Manual Dragón" combina enfoques cuantitativos y cualitativos para analizar la conexión de los estudiantes con el Espíritu Dragón.

Utilizamos una encuesta basada en el método Derrison, adaptada a la cultura de la USQ, con preguntas diseñadas para el contexto estudiantil. Fue distribuida digitalmente a una muestra de 120 estudiantes seleccionados de manera pseudorandomizada, obteniendo resultados exploratorios con un margen de error reducido, que podrían representar la realidad de la comunidad.

Complementariamente, realizamos dos focus groups para profundizar en las percepciones estudiantiles, desarrollados en la sala de Neuromarketing de la USQ y moderados por un estudiante para fomentar un ambiente de confianza. Estas metodologías identificaron áreas críticas de desconexión y generaron insights que fundamentan las recomendaciones de este manual.

*La selección no abarcó a toda la población objetivo.

VALORES COMPARTIDOS

PILAR NÚMERO UNO DE ANÁLISIS

El pilar de Valores Compartidos más cómo los miembros de la comunidad universitaria perciben y se identifican con los principios fundamentales de la USQ: Bondad, Verdad, Belleza y Libertad. Como valores que sirven de base a la cultura organizacional y del Espíritu Dragón, influyendo en el comportamiento, las decisiones y el sentido de pertenencia de los estudiantes.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	3,36/5
Pregunta 2	2,98/5
Pregunta 3	3,19/5
Pregunta 4	2,60/5

- Los directivos de la universidad representan la Verdad, la Bondad, la Belleza y la Libertad.
- Puedes reconocer a un dragón por cómo se desenvuelve en un grupo social.
- La verdad, bondad, libertad y belleza han marcado quien soy como persona.
- Ignorar los valores esenciales de la universidad (Verdad, bondad, belleza y libertad) me traerá problemas.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados reflejan que, aunque los valores fundamentales están presentes en la vida universitaria, no son suficientemente internalizados por los estudiantes. Si bien los directivos son percibidos como representantes de los valores, los estudiantes no siempre reconocen estas cualidades en sus compañeros o en el ambiente general. La percepción de que ignorar estos valores tiene pocas consecuencias sugiere una falta de conexión profunda con su importancia.

HA LLAZ V GOS FOCUS GROUPS

CONEXIÓN LIMITADA CON LOS VALORES

Los estudiantes valoran la libertad como elemento principal, pero perciben que la bondad, la verdad y la belleza no son evidentes en su día a día o no siguen a comprender su significado o aplicación.

MALINTERPRETACIÓN DE LOS VALORES

Algunos comportamientos se perciben como libertades más que libertad.

REFLEJO PARCIAL

La belleza se asocia más al entorno físico del campus que a experiencias académicas o personales.

¿CÓMO APLICAMOS ESTO?

INTEGRAR LOS VALORES EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y EXTRACURRICULARES

Diseñar proyectos, clases y eventos que reflejen los principios de Bondad, Verdad, Belleza y Libertad de manera tangible.

FORTALECER LA COMUNICACIÓN SOBRE LOS VALORES

Incorporar mensajes consistentes sobre estos principios en canales formales e informales.

RECONOCER EJEMPLOS DE VALORES VIVIDOS

Celebrar a estudiantes y docentes que encarnen estos valores, creando modelos inspiracionales.

REFORZAR EL IMPACTO DE LOS VALORES

Mostrar las consecuencias positivas de seguirlos y negativas de ignorarlos, a través de casos prácticos o campañas.

NORMAS

PILAR NÚMERO DOS DE ANÁLISIS

El pilar de Normas analiza cómo los estudiantes perciben y respetan las reglas formales e informales que rigen la convivencia en la USQ. Estas normas, tanto escritas como implícitas, definen los límites de la conducta esperada y fomentan el comportamiento hacia una experiencia enriquecedora con el Espíritu Dragón.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	3,56/5
Pregunta 2	3,62/5
Pregunta 3	1,37/5
Pregunta 4	1,09/5

- Está mal que un profesor use ChatGPT, pero un estudiante sí puede hacerlo.
- Existen leyes no escritas que son respetadas y entendidas por todos los dragones.
- Puedo copiar en un examen virtual, pero no en uno presencial.
- El Manual del Estudiante y el Código de Ética rigen mi comportamiento dentro de la universidad.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las normas formales, como el Manual del Estudiante y el Código de Ética, son vistas como directrices válidas y respetadas, pero las normas no escritas parecen tener mayor peso en la cultura diaria. Por otro lado, la percepción de los estudiantes sobre la ética académica refleja inconciencias, particularmente en contextos virtuales. Esto sugiere una desconexión entre las normas establecidas y cómo se viven en la práctica.

HA LLAZ V GOS FOCUS GROUPS

NORMAS NO ESCRITAS

Los estudiantes reconocen que estas son parte integral de la cultura como el trato informal y la convivencia en espacios comunes.

FALTA DE CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS FORMALES

La gran mayoría de los estudiantes no están familiarizados con el Código de Ética o el Manual del Estudiante.

FLEXIBILIDAD PERCIBIDA

Existe la sensación de que las normas son negociables y no siempre se aplican de manera uniforme.

¿CÓMO APLICAMOS ESTO?

PROMOVER EL CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS FORMALES

Realizar campañas que expliquen de manera atractiva y accesible el Manual del Estudiante y el Código de Ética.

ALINEAR LAS NORMAS CON LOS VALORES

Asegurar de que las normas, formales e informales, reflejen los principios de Bondad, Verdad, Belleza y Libertad.

EJEMPLIFICAR CONSECUENCIAS POSITIVAS

Mostrar cómo seguir las normas fortalece la convivencia y enriquece la experiencia universitaria.

RITUALES Y PRÁCTICAS

PILAR NÚMERO TRES DE ANÁLISIS

El pilar de Rituales y Prácticas analiza las tradiciones y actividades recurrentes que forman parte de la vida universitaria en la USQ. Estas acciones fortalecen el sentido de comunidad, promueven valores positivos y contribuyen a la experiencia integral del Espíritu Dragón.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	3,80/5
Pregunta 2	3,60/5
Pregunta 3	3,40/5
Pregunta 4	2,90/5

- Las fiestas que organiza la universidad me hacen sentir más Dragón.
- Las fiestas que organiza la universidad me unen con mis compañeros.
- Todos los días que asisto a la universidad percibo la verdad, bondad, belleza y libertad en mis compañeros.
- Los estudiantes son más importantes que la universidad.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los rituales y prácticas, como las fiestas y celebraciones, son bien valorados por los estudiantes, ya que refuerzan su sentido de comunidad y su conexión con los valores institucionales. Sin embargo, existe una percepción de que las experiencias diarias no siempre reflejan estos valores en su totalidad, y algunos estudiantes sienten que no son reconocidos como el eje principal de la universidad.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

COMUNICACIÓN

IMPORTANCIA DE LAS FIESTAS Y CELEBRACIONES

A pesar de que a los estudiantes les gusta mucho la fiesta anual de toda la universidad, recomiendan fortalecer las fiestas de cada carrera para fortalecer las conexiones entre compañeros.

TRADICIONES CUESTIONADAS

Algunos eventos, como las cenas universitarias, son percibidos como irrelevantes o desconectados de la realidad actual de los estudiantes.

FALTA DE COHERENCIA DIARIA

Aunque los valores son reconocidos en eventos puntuales, no siempre se perciben en la interacción diaria dentro del campus.

REFORZAR TRADICIONES SIGNIFICATIVAS

Priorizar y fortalecer actividades que los estudiantes valoren, como las fiestas universitarias y los espacios de interacción comunitaria.

INTEGRAR VALORES EN LA VIDA DIARIA

Diseñar prácticas cotidianas que promuevan la Belleza, Bondad y Libertad, más allá de eventos puntuales.

ACTUALIZAR PRÁCTICAS MENOS RELEVANTES

Revisar y adaptar tradiciones que no generan impacto positivo para alinearse con las necesidades actuales de los estudiantes.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La comunicación institucional es percibida como **insuficiente y desorganizada**, dificultando que los estudiantes accedan a la información necesaria para maximizar su experiencia universitaria. Además, la percepción de que los líderes no escuchan sus necesidades resulta en una **desconexión** entre los estudiantes y la administración, lo que afecta negativamente su sentido de pertenencia.

RECOMENDACIONES

- Optimizar los canales de comunicación.
- Facilitar el acceso a información clara y ordenada.
- Establecer canales bidireccionales.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

COMUNICACIÓN

PILAR NÚMERO CUATRO DE ANÁLISIS

El pilar de Comunicación evalúa cómo se transmiten y reciben los mensajes dentro de la comunidad universitaria, incluye la claridad, accesibilidad y efectividad de la comunicación entre estudiantes, docentes administrativos y líderes de la USQ, elemento clave para mantener viva la conexión con el Espíritu Dragón.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	2,90/5
Pregunta 2	2,80/5
Pregunta 3	2,70/5
Pregunta 4	2,35/5

- Siempre me entero de todo lo que pasa en la universidad.
- La universidad se comunica conmigo y me conecta con ella.
- Tengo toda la información necesaria para aprovechar la universidad al máximo.
- Los líderes de la universidad me escuchan y entienden mis necesidades como estudiante.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los participantes destacaron que figuras como Santiago representaban mejor el Espíritu Dragón y generaban mayor conexión.

RECOMENDACIONES

- Reforzar mensajes importantes y reducir la saturación en los canales actuales.
- Establecer canales bidireccionales.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

COMUNICACIÓN

PILAR NÚMERO CUATRO DE ANÁLISIS

SATURACIÓN DE INFORMACIÓN

Los estudiantes se sienten abrumados por la cantidad de correos electrónicos, lo que dificulta identificar mensajes importantes y que sí son relevantes para ellos.

DESORGANIZACIÓN EN TRÁMITE

Falta de claridad y orden en procesos administrativos, especialmente en áreas como intercambio y registros.

DESCONEJÓN CON LOS LÍDERES

Se percibe una falta de cercanía y empatía en la comunicación de los directivos hacia los estudiantes.

OPTIMIZAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN

Priorizar mensajes importantes y reducir la saturación en los canales actuales.

ESTABLECER CANALES BIDIRECCIONALES

Implementar espacios donde los estudiantes puedan expresar sus inquietudes y recibir respuestas rápidas y claras.

REFORZAR TRADICIONES SIGNIFICATIVAS

Priorizar y fortalecer actividades que los estudiantes valoren, como las fiestas universitarias y los espacios de interacción comunitaria.

INTEGRAR VALORES EN LA VIDA DIARIA

Diseñar prácticas cotidianas que promuevan la Belleza, Bondad y Libertad, más allá de eventos puntuales.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los estudiantes perciben una **desconexión significativa con los líderes de la universidad**. A pesar de la existencia de figuras visibles, falta empatía y cercanía en su liderazgo. La pérdida de figuras icónicas como Santiago Dragón ha afectado la percepción del liderazgo, creando un vacío que los líderes actuales no han logrado llenar.

RECOMENDACIONES

- Facilitar el acceso a información clara y ordenada.
- Establecer canales bidireccionales.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

LIDERAZGO

PILAR NÚMERO CINCO DE ANÁLISIS

El pilar de Liderazgo analiza cómo los estudiantes perciben a los líderes de la USQ: decanos, directores, docentes, coordinadores y figuras influyentes dentro de la universidad. Este pilar es clave para evaluar el impacto de su visión, sinceridad y empatía en la conexión de la comunidad con el Espíritu Dragón.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	2,70/5
Pregunta 2	2,50/5
Pregunta 3	2,60/5
Pregunta 4	2,80/5

- Cuando veo a los líderes de la universidad, me generan pasión por la institución.
- Los líderes de la universidad tienen más Espíritu Dragón que yo.
- Confío en que los líderes de la universidad harán lo que sea mejor para mí como estudiante.
- Me siento motivado por parte de los líderes de la institución a ser mejor tanto como persona como profesional.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los estudiantes perciben una **desconexión significativa con los líderes de la universidad**. A pesar de la existencia de figuras visibles, falta empatía y cercanía en su liderazgo. La pérdida de figuras icónicas como Santiago Dragón ha afectado la percepción del liderazgo, creando un vacío que los líderes actuales no han logrado llenar.

RECOMENDACIONES

- Promover la accesibilidad.
- Fomentar el liderazgo visible.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

LIDERAZGO

PILAR NÚMERO CINCO DE ANÁLISIS

FALTA DE ACCESIBILIDAD

Los estudiantes sienten que los líderes, como decanos y directores, son distantes y no están comprometidos con sus necesidades.

NOSTALGIA POR LIDERAZGO PASADO

Los participantes destacaron que figuras como Santiago representaban mejor el Espíritu Dragón y generaban mayor conexión.

IMPACTO DE LOS LÍDERES CERCANOS

Profesores empáticos y coordinadores involucrados son mejor valorados y generan una conexión más fuerte con los estudiantes.

PROMOVER LA ACCESIBILIDAD

Crear espacios regulares donde los líderes puedan interactuar directamente con los estudiantes, como foros abiertos o eventos comunitarios.

FOMENTAR EL LIDERAZGO VISIBLE

Involucrar a los decanos y directores a participar activamente en actividades estudiantiles, demostrando apoyo y cercanía.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los estudiantes perciben una **desconexión significativa con los líderes de la universidad**. A pesar de la existencia de figuras visibles, falta empatía y cercanía en su liderazgo. La pérdida de figuras icónicas como Santiago Dragón ha afectado la percepción del liderazgo, creando un vacío que los líderes actuales no han logrado llenar.

RECOMENDACIONES

- Promover la accesibilidad.
- Fomentar el liderazgo visible.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

PILAR NÚMERO SEIS DE ANÁLISIS

El pilar de Compromiso y Motivación evalúa el nivel de implicación de los estudiantes con la comunidad universitaria y qué tan inspirados se sienten para participar en actividades académicas, extracurriculares y culturales. Este pilar refleja la conexión emocional y el entusiasmo por contribuir al Espíritu Dragón.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	2,60/5
Pregunta 2	3,22/5
Pregunta 3	2,85/5
Pregunta 4	2,92/5

- Mis compañeros están comprometidos con conectar con el Espíritu Dragón.
- La universidad fomenta un entorno que me motiva y me entusiasma.
- Me siento reconocido por la universidad por mi aporte a que sea mejor.
- Me siento comprometido con conectar con el Espíritu Dragón.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Aunque algunos estudiantes encuentran motivación en el entorno universitario, el **compromiso personal y grupal con el Espíritu Dragón es limitado**. Muchos no sienten que sus esfuerzos sean reconocidos, lo cual disminuye su participación activa. Esto sugiere la necesidad de iniciativas más inclusivas y personalizadas que fomenten la conexión y el entusiasmo.

RECOMENDACIONES

- Reforzar el compromiso con el Espíritu Dragón.
- Reconocer y promover a líderes ejemplares.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

LIDERAZGO

PILAR NÚMERO CINCO DE ANÁLISIS

FALTA DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL

Muchos estudiantes consideran que el Gobierno Estudiantil no refleja adecuadamente sus intereses y necesidades.

DESMOTIVACIÓN POR PROCESOS COMPLICADOS

La burocracia en trámites administrativos y falta de flexibilidad en actividades desincentivan la participación.

RECONOCIMIENTO INSUFICIENTE

Los estudiantes sienten que sus contribuciones no son valoradas, lo que reduce su compromiso con las actividades universitarias.

REFORMAR LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL

Crear un sistema que incluya representantes por carrera o colegio, asegurando una voz más equitativa y relevante.

SIMPLIFICAR PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Agilizar y clarificar los trámites para facilitar la participación en actividades y proyectos.

PROMOVER EL RECONOCIMIENTO ESTUDIANTIL

Destacar públicamente las contribuciones de los estudiantes a través de premios, menciones y eventos de reconocimiento.

DISEÑAR ACTIVIDADES MOTIVADORAS

Ofrecer iniciativas alineadas con los intereses actuales de los estudiantes y con horarios flexibles para maximizar su participación.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los estudiantes muestran un **bajo conocimiento sobre la misión y visión institucional**, lo que debilita su identificación con la universidad. Aunque existe un sentido moderado de pertenencia, la claridad y coherencia de la identidad institucional no están completamente interiorizadas por la comunidad estudiantil. Esto afecta la conexión emocional con el Espíritu Dragón.

RECOMENDACIONES

- Reforzar el compromiso con el Espíritu Dragón.
- Reconocer y promover a líderes ejemplares.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

IDENTIDAD Y PROPÓSITO

PILAR NÚMERO SIETE DE ANÁLISIS

El pilar de Identidad y Propósito analiza cómo los estudiantes perciben y entienden la misión, visión y valores de la USQ, y cómo estos elementos influyen en su sentido de pertenencia y conexión con el Espíritu Dragón. Este pilar refleja la claridad y coherencia de la identidad institucional y su capacidad para inspirar a la comunidad.

PREGUNTAS Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta 1	1,92/5
Pregunta 2	3,17/5
Pregunta 3	2,91/5
Pregunta 4	3,31/5

- Conozco de memoria la misión y visión de la universidad.
- Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia la universidad.
- Considero que la identidad de la universidad está claramente definida y es reconocida tanto por mí como por mis compañeros.
- Entiendo que el trabajo de los líderes de la universidad hace que la institución y su nombre sean mejor reconocidos.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los estudiantes muestran un **bajo conocimiento sobre la misión y visión institucional**, lo que debilita su identificación con la universidad. Aunque existe un sentido moderado de pertenencia, la claridad y coherencia de la identidad institucional no están completamente interiorizadas por la comunidad estudiantil. Esto afecta la conexión emocional con el Espíritu Dragón.

RECOMENDACIONES

- Reforzar el compromiso con el Espíritu Dragón.
- Reconocer y promover a líderes ejemplares.

HA LLAZ GOS FOCUS GROUPS

IDENTIDAD Y PROPÓSITO

PILAR NÚMERO SIETE DE ANÁLISIS

FALTA DE VISIBILIDAD DE LA MISIÓN Y VISIÓN

Los estudiantes perciben que estos conceptos no son parte activa de su vida académica y personal.

SENTIDO DE PERTENENCIA DESIGUAL

Aquellos que han estado involucrados en actividades extracurriculares o grupos específicos tienden a sentir mejor conexión.

RECONOCIMIENTO LIMITADO DE LA IDENTIDAD

Aunque los estudiantes valoran aspectos como la libertad y el respeto, no siempre asocian estas características con la identidad institucional.

VISIBILIZAR LA MISIÓN Y VISIÓN

Incorporar estos elementos en actividades académicas, eventos y campañas de comunicación interna para hacerlos más accesibles y relevantes.

REFUERZOS EN ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES

Diseñar programas que vinculen la identidad institucional con experiencias prácticas, como proyectos de impacto social y colaboraciones interdepartamentales.

FORTALECER LA NARRATIVA DEL ESPÍRITU DRAGÓN

Integrar historias y ejemplos que demuestren cómo la identidad y propósito de la USQ impactan positivamente a la comunidad.

MEJOR Y CELEBRAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA

Implementar encuestas regulares y actividades de retroalimentación para evaluar el progreso en este pilar y reconocer a estudiantes que reflejen los valores institucionales.

¿QUÉ MISMO? ENTONCES HACEMOS

EL LIDERAZGO COMO MODELO DE TRANSFORMACIÓN

Los decanos y directivos deben asumir un rol activo como modelos del Espíritu Dragón, demostrando los valores fundamentales de la USFQ en sus interacciones cotidianas. Su accesibilidad, empatía y compromiso no solo inspirarán a los estudiantes, sino que también establecerán un estándar para coordinadores y profesores, fomentando una cultura organizacional más sólida y coherente.

LA CERCANÍA COMO BASE PARA LA RECONEXIÓN

La interacción constante y auténtica de los líderes con los estudiantes es clave para revitalizar el sentido de pertenencia. Espacios como foros abiertos, reuniones informales y participación en actividades estudiantiles pueden ayudar a cerrar la brecha percibida entre líderes y comunidad, fortaleciendo la conexión con la esencia universitaria.

EL EJEMPLO COMO HERRAMIENTA DE COHESIÓN

La manera en que los líderes encarnen los valores de Verdad, Bondad, Belleza y Libertad no solo fortalecerá su propia conexión con la comunidad, sino que también servirá como guía para los coordinadores y profesores. Esto generará una experiencia académica y cultural más unificada y significativa.

EL APRENDIZAJE COMPARTIDO COMO HERRAMIENTA DE RECONEXIÓN

Promover iniciativas donde los estudiantes, profesores y líderes co-creen soluciones para desafíos institucionales. A través de foros interdisciplinarios y proyectos conjuntos, se fomenta un aprendizaje colectivo que no solo refuerza la conexión con el Espíritu Dragón, sino que también genera un sentido de orgullo compartido y pertenencia dentro de la comunidad USFQ. Esta acción no solo reforzará el vínculo con la USFQ, sino que también inspirará un legado sostenible de orgullo y pertenencia.

20

3.2. Presentación Dragón

MANUAL DEL DRAGÓN

GUÍA DEFINITIVA PARA CONECTAR CON EL ESTUDIANTE

¿QUÉ HACEMOS AQUÍ HOY?

2 ESTUDIANTES DRAGONES

ISABEL SINTIERON UNA DESCONEXIÓN CON EL ESPÍRITU DRAGÓN EN SU EXPERIENCIA UNIVERSITARIA

EDU SINTIERON UNA DESCONEXIÓN CON EL ESPÍRITU DRAGÓN EN SU EXPERIENCIA UNIVERSITARIA

Y EN LA DE SUS COMPAÑEROS

ENTONCES DECIDIERON INVESTIGAR

¿QUÉ FACTORES HAN CONTRIBUIDO A LA DESCONEXIÓN ENTRE LOS ESTUDIANTES Y EL ESPÍRITU DRAGÓN?

ENTONCES DECIDIERON INVESTIGAR

¿QUÉ FACTORES HAN CONTRIBUIDO A LA DESCONEXIÓN ENTRE LOS ESTUDIANTES Y EL ESPÍRITU DRAGÓN?

¿QUÉ PODEMOS HACER PARA RECONECTAR A LOS ESTUDIANTES CON EL ESPÍRITU DRAGÓN?

(PARENTESIS)

¿QUE ES EL ESPÍRITU DRAGÓN?

LA ESENCIA VIVA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA USFQ.

LO QUE VA MÁS ALLÁ DE LO ACADÉMICO

AQUELLO QUE NO SOLO FORMA PROFESIONALES COMPETENTES, SINO TAMBIÉN SERES HUMANOS INTEGROS.

(FUERA PARÉNTESIS)

LA BASE TEORICA

METODOLOGÍA MIXTA:
COMBINA ENFOQUES CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA EVALUAR LA CONEXIÓN ESTUDIANTIL CON EL ESPÍRITU DRAGÓN.

MÉTODO CUANTITATIVO LA BASE TEORICA

ADAPTACIÓN DE ENCUESTA DE DENISON:
BASADA EN ESTE MÉTODO Y ADAPTÁNDOLO A LA USFQ, SE REALIZÓ UNA DISTRIBUCIÓN DIGITAL A 120 ESTUDIANTES SELECCIONADOS PSEUDOALEATORIAMENTE, OBTENIENDO RESULTADOS EXPLORATORIOS CON UN MARGEN DE ERROR REDUCIDO.

MÉTODO CUALITATIVO LA BASE TEORICA

FOCUS GROUPS:
REALIZADOS EN LA SALA DE NEUROMARKETING DE LA USFQ, CON MODERACIÓN ESTUDIANTIL PARA GENERAR CONFIANZA Y PERCEPCIONES PROFUNDAS.

LA BASE TEORICA

RESULTADOS

IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS CRÍTICAS DE DESCONEXIÓN Y GENERACIÓN DE INSIGHTS CLAVES PARA RECOMENDACIONES.

LIMITACIÓN

SELECCIÓN DE MUESTRA NO REPRESENTATIVA DE TODA LA POBLACIÓN OBJETIVO.

SE BASARON EN 7 PILARES



SE EVALUARON LOS 7 PILARES FUNDAMENTALES QUE COMPONEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA USFQ:



SE IDENTIFICARON SUS FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA, LO QUE PERMITIÓ ENCONTRAR LA CLAVE PARA FORTALECER EL ESPÍRITU DRAGÓN.

DESCUBRIERON

QUE RECONECTAR CON EL ESPÍRITU DRAGÓN...

ESTÁ EN TUS MANOS

DECANO

CON TU AYUDA, LOGRAREMOS NO SOLO QUE LOS ESTUDIANTES RECONECTEN CON EL ESPÍRITU DRAGÓN, SINO TAMBIÉN QUE SE SIENTAN VALORADOS, INVOLUCRADOS Y ORGULLOSOS DE SER PARTE DE LA COMUNIDAD USFQ.



PODEMOS
CONTAR



¿CONTIGO?

PODEMOS
CONTAR

¿CONTIGO?

CONVIÉRTETE EN UN **EMBAJADOR DRAGÓN** Y COMPROMÉTETE A APOYAR LAS **INICIATIVAS DEL MANUAL DEL DRAGÓN** PARA PRESERVAR Y FORTALECER EL **ESPIRITU DRAGÓN**.



¿QUÉ CONTIENE EL MANUAL?

1 **EXPLICACIÓN DE CADA PILAR:**
UNA DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL SIGNIFICADO DE CADA UNO DE LOS PILARES UTILIZADOS PARA MEDIR EL ESPIRITU DRAGÓN.

2 **RESULTADOS DE LA ENCUESTA CUANTITATIVA:**
DESOLÓSE DE LAS PREGUNTAS CON SU PUNTAJE PROMEDIO SOBRE 5, ACOMPAÑADO DE UN ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

3 **HALLAZGOS DEL FOCUS GROUP:**
DESCUBRIMIENTOS INNOVADORES Y UNA EXPLORACIÓN PROFUNDA DE CÓMO LOS ESTUDIANTES PERCIEBEN CADA UNO DE LOS PILARES EVALUADOS.

4 **PROPUESTAS DE CONEXIÓN:**
RECOMENDACIONES Y ACCIONES PRÁCTICAS PARA APLICAR LOS HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN EN INICIATIVAS CONCRETAS.

5 **CONCLUSIONES FINALES:**
LAS 4 BASES QUE CAPTURAN EL COMPORTAMIENTO DE UN EMBAJADOR DRAGÓN.

ATRÉVETE A LEER EL MANUAL DRAGÓN...

Y DESCUBRE POR QUÉ RECONECTAR CON EL ESPIRITU DRAGÓN ESTÁ EN TUS MANOS

Y DESCUBRE POR QUÉ RECONECTAR CON EL
ESPIRITU DRAGÓN ESTÁ EN TUS MANOS

DECANO




GRACIAS.

ANEXO D. ARTES DE EMBAJADA DRAGÓN

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL COCOA

SANTIAGO CASTELLANOS
DECANO COLEGIO COCOA

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



QR CODE
ESCANEA Y DESCÚBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL COCISON

PAOLO MONCAGATTA
DECANO COLEGIO COCISON

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



QR CODE
ESCANEA Y DESCÚBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DE JUR

FARITH SIMON
DECANO COLEGIO JUR

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



QR CODE
ESCANEA Y DESCÚBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL POLI

EDUARDO ALBA
DECANO COLEGIO POLI

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



QR CODE
ESCANEA Y DESCÚBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL CADI

MAR CELO BANDERAS
DECANO COLEGIO CADI

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



ESCANEA Y DESCUBRELO



EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL COCSA

HENRY VÁSCONEZ
DECANO COLEGIO COCSA

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



ESCANEA Y DESCUBRELO



EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL CAJE

ANA MARIA NOVILLO
DECANA COLEGIO CAJE

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



ESCANEA Y DESCUBRELO



EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL COCIBA

CARLOS VALLE
DECANO COLEGIO COCIBA

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE



ESCANEA Y DESCUBRELO



EMBAJADA DRAGON

USFQ | DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL **CHAT**

DA MIAN RAMIA
DECANO COLEGIO CHAT

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE

ESCANEA Y DESCUBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL **COM**

GABRIEL MONTUFAR
DECANO COLEGIO COM

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE

ESCANEA Y DESCUBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DE **ECONOMIA**

MÓNICA ROJAS
DECANA COLEGIO ECONOMIA

TU DECANO TIENE ALGO QUE DECIRTE

ESCANEA Y DESCUBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ DECANATO DE ARTES LIBERALES

#ESTAMOS BUSCANDO

ESTUDIANTE DEL **USFQ**

SANTIAGO GANGOTENA
DECANO COLEGIO USFQ

TENGO ALGO QUE DECIRTE

ESCANEA Y DESCUBRELO

EMBAJADA DRAGON

USFQ DECANATO DE ARTES LIBERALES

Embajada Dragón Aplicada a Instagram

